



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores del
área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Goicochea García, Angélica Giuliana (ORCID: [0000-0002-3592-3353](https://orcid.org/0000-0002-3592-3353))

Rodríguez Cava, Mayrely Katherine (ORCID: [0000-0001-8788-7385](https://orcid.org/0000-0001-8788-7385))

ASESOR:

Mg. Gutierrez Chilca, Randall Manolo (ORCID: [0000-0003-2114-3724](https://orcid.org/0000-0003-2114-3724))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dar gracias a Dios por nunca soltar mi mano, a mis padres por estar presente en cada etapa de mi vida, brindándome su apoyo incondicional y buen consejo para poder cumplir mis objetivos, también agradezco a mis tíos, tías, primos y amigas(os) por estar conmigo siempre.

Mayrely Katherine Rodríguez Cava

Dar gracias a Dios por nunca soltar mi mano, a mis padres por estar presente en cada etapa de mi vida, brindándome su apoyo incondicional y buen consejo para poder cumplir mis objetivos, también agradezco a mis tíos, tías, primos y amigas(os) por estar conmigo siempre.

Angélica Giuliana Goicochea García

Agradecimiento

A mi asesor Randall Manolo Gutierrez Chilca, por sus orientaciones y enseñanzas y así poder cumplir con este objetivo

A mi familia, por brindarme su apoyo para poder llegar hasta obtener el grado.

A la Universidad Cesar Vallejo, y a la plana de docentes, quienes me instruyeron con el objetivo de obtener el grado, logrando mi propósito.

Mayrely Katherine Rodríguez Cava

A mi asesor Randall Manolo Gutierrez Chilca, por sus orientaciones y enseñanzas y así poder cumplir con este objetivo

A mi familia, por brindarme su apoyo para poder llegar hasta obtener el grado.

A la Universidad Cesar Vallejo, y a la plana de docentes, quienes me instruyeron con el objetivo de obtener el grado, logrando mi propósito.

Angélica Giuliana Goicochea García

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	9

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Correlación entre Capacitación y Desarrollo Profesional en los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.....</i>	20
Tabla 2: <i>Nivel de capacitación de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.....</i>	21
Tabla 3: <i>Opinión de los colaboradores sobre la dimensión diagnóstico de necesidades de capacitación del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.....</i>	22
Tabla 4: <i>Opinión de los colaboradores sobre la dimensión diseño de capacitación del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.</i>	23
Tabla 5: <i>Opinión de los colaboradores sobre la dimensión ejecución, del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020</i>	24
Tabla 6: <i>Opinión de los colaboradores sobre la dimensión evaluación de la capacitación del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.</i>	25
Tabla 7: <i>Nivel de desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.....</i>	26
Tabla 8: <i>Opinión de los colaboradores sobre la dimensión planificación corporativa del desarrollo profesional del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.....</i>	27
Tabla 9: <i>Opinión de los colaboradores sobre la dimensión control del desarrollo profesional del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020....</i>	28
Tabla 10: <i>Correlación entre Capacitación y planificación corporativa en los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.</i>	29
Tabla 11: <i>Correlación entre capacitación y control de desarrollo profesional en los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.</i>	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: <i>Opinión de los colaboradores sobre la capacitación en los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.</i>	21
Figura 2: <i>Opinión de los colaboradores sobre la dimensión diagnóstico de necesidades de capacitación del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.</i>	22
Figura 3: <i>Opinión de los colaboradores sobre la dimensión diseño de capacitación del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.</i>	23
Figura 4: <i>Opinión de los colaboradores sobre la dimensión ejecución de capacitación del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.</i>	24
Figura 5: <i>Opinión de los colaboradores sobre la dimensión evaluación de capacitación del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.</i> ...	25
Figura 6: <i>Opinión de los colaboradores sobre la variable desarrollo profesional del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.</i>	26
Figura 7: <i>Opinión de los colaboradores sobre la dimensión planificación corporativa del desarrollo profesional del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.</i>	27
Figura 8: <i>Opinión de los colaboradores sobre la dimensión control del desarrollo profesional del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.</i>	28

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre capacitación y desarrollo profesional en los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa. En este estudio las variables se fundamentaron en las teorías de los autores; Chiavenato (2009) para capacitación y Louffat (2011) para desarrollo profesional. El tipo de investigación fue aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal; su nivel fue correlacional simple y tuvo un enfoque cuantitativo. Se trabajó con una muestra censal de 50 colaboradores. La técnica que se empleó fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos de las variables. Los resultados de Rho de Spearman obtuvieron una correlación de 0.722, lo cual indica una relación positiva fuerte, con un nivel de significancia de 0.000 lo cual es menor a 0.05, por ende, se acepta nuestra hipótesis alterna. Respecto al análisis descriptivo de la variable capacitación el 48% de los encuestados manifestaron que se encuentran en un nivel regular, en cuanto la variable desarrollo profesional, el 47% manifestaron que se encuentran en un nivel regular.

Palabras clave: capacitación, desarrollo profesional, colaboradores.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between training and professional development in the employees of the management area of the Santa District Municipality. In this study the variables were based on the theories of the authors; Chiavenato (2009) for training and Louffat (2011) for professional development. The type of research was applied, with a nonexperimental cross-sectional design; its level was simple correlational and had a quantitative approach. We worked with a census sample of 50 collaborators. The technique used was the survey, the questionnaire as a tool for collecting data on training and professional development variables. The results of Rho de Spearman obtained a correlation of 0.722, which indicates a strong positive relationship, with a level of significance of 0.000 which is less than 0.05, therefore, our alternate hypothesis is accepted. With regard to the descriptive analysis of the training variable, 48 per cent of the respondents stated that they were at a regular level, as far as the professional development variable was concerned, 47 per cent said that they were at a regular level.

Keywords: training, professional development, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones tienen que adaptarse frente a escenarios en cambios constantes y disruptivos, tiene asidero en la calidad del conocimiento de los colaboradores, donde las capacitaciones juegan un rol importante debido a que no solo mejoran y potencian las habilidades y capacidades profesionales de los empleados, sino que también depende del nivel alto de éstas habilidades para la competitividad y gestión eficaz de las organizaciones.

En las organizaciones, los colaboradores aspiran a un desarrollo de carrera profesional, puesto que no es suficiente contar con atractivos salarios, condiciones de trabajo adecuadas, planes de seguro, entre otros para que el colaborador se sienta con su máximo potencial en la organización y en su puesto de trabajo, por consiguiente no solo buscan actividades diarias rutinarias más bien están enfocados en aquellas que puedan agregar valor a la organización y a ellos a nivel personal y profesional (Louffat, 2011).

España cuenta con aproximadamente 10 millones de personas adultas con un bajo nivel de competencias de los cuales continuarán un tercio en el sector de empleabilidad alrededor de 20 años más. No obstante, existe una escasez de talento y habilidades por parte de la población de aquellos que son titulados y no cuentan con altos niveles de competencias para satisfacer la demanda del mercado laboral. En contraste con los graduados estos no cuentan con el perfil de formación que se requiere actualmente (Escuela Europea de Management, 2016).

Asimismo, esto evidentemente genera un impacto negativo, para que las organizaciones logren ser altamente competitivas, tienen que contar con profesionales altamente competitivos en cuanto al desarrollo de su formación profesional y habilidades que demanda el mercado laboral.

En América Latina el 36% de organizaciones tienen serios problemas para captar y cubrir vacantes laborales, debido a que existe una insuficiencia de personas capacitadas para asumir roles de trabajos. Sin embargo, este porcentaje tiene un panorama diferente en África subsahariana donde sólo existe un 22% de empresas

con problemas similares antes expuestos. No obstante, en América Latina por cada 9 solo uno recibe algún tipo de capacitación laboral durante el año (Dini y Stunpo, 2018).

La realidad que se percibe es totalmente alarmante, ya que si existe una alta escasez de capacitación de personas que trabajan, a ello conlleva serios problemas como que las industrias no se terminan de desarrollar totalmente y que las empresas busquen otras opciones de adquirir personal calificado de otros países, quienes incrementan los sueldos y genera una brecha salarial extensa.

En el ámbito nacional la gestión estatal usualmente presenta y se observa deficiencias en sus servicios, percibiéndose como poco técnica y con profesionales que no cumplen con un perfil acorde a las necesidades, esto se debe a muchos factores; pero principalmente a una inadecuada gestión de personas y el otro factor es el desinterés de estas entidades en desarrollar servidores con competencias que les permitan ser efectivos en el servicio que brindan, teniendo en cuenta estas carencias del sector estatal en el año 2010, en cuanto al decreto supremo N° 009 – 2010 – PCM, entra en vigencia la normativa de capacitación y rendimiento con la finalidad de mejorar las competencias de los servidores públicos en el país. En consecuencia, Andina Agencia Peruana de Noticias (2019) refiere que las instituciones públicas peruanas invierte un promedio de 265 nuevos soles anuales por cada trabajador, así mismo indica que los temas de capacitación están orientados a sistemas administrativos con un 24%, abastecimiento con un 16% y gestión de recursos humanos con un 14%, por otro lado desarrollan temas transversales orientados a integridad y ética con un 42% y a equidad de género con un 22% cuyo objetivo es tener un mejor servidor al servicio de los ciudadanos, sin embargo reconocen que muchas veces la inversión en capacitación no refleja los resultados que deben tener las instituciones públicas.

El problema que confronta la gestión municipal del distrito de Santa es la inadecuada capacitación a los colaboradores, en el cual, su desempeño no guarda relación con las exigencias actuales, la gerencia de recursos humanos trata de ejecutar ciertos cursos de capacitación, pero muchas veces estos cursos no se

desarrollan adecuadamente mediante diagnósticos de necesidades, ni mucho menos tienen un plan de capacitación que responda a ello, por otro lado la administración de carrera o desarrollo profesional se realiza sin cumplir ciertos lineamientos establecidos en la gestión pública, en ese sentido esto ha generado un desenvolvimiento con poca producción en sus funciones diarias, sumado a ello la desmotivación del propio personal que ve que no puede desarrollarse profesionalmente y menos se puede desarrollar como persona, lo dicho hasta aquí supone una afectación en la rentabilidad de la comuna ya que al no estar preparados los colaboradores profesionalmente hacen que no brinden un servicio de calidad. Es por ello que se busca conocer ¿Cuál es la relación entre capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital del Santa, 2020?

La investigación, se justificó en los siguientes enfoques: Por conveniencia, porque benefició a la gerencia municipal en la dirección de la capacitación de los servidores municipales, de esta manera permitió contar con colaboradores más competentes y calificados.

La relevancia social que tuvo la investigación fue que la ciudadanía cuenta con funcionarios más competentes y calificados, así mismo brindó al municipio resultados claros y precisos para que mejore sus planes de capacitación y desarrollo profesional de sus colaboradores.

Por otro lado, posee implicancias prácticas en la medida que aportó a la identificación de situaciones problemáticas ocurridas en el desarrollo y ejecución de su plan de capacitación, así como analizó la efectividad de los planes de desarrollo profesional que se implementan en las municipalidades.

Finalmente, a nivel metodológico se construyeron instrumentos de medición validados y confiables para su aplicación futura en las diferentes municipalidades.

Se consideraron los siguientes objetivos para la presente investigación: Objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación y el desarrollo profesional de

los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Los objetivos específicos del estudio que se desprenden del objetivo general fueron los siguientes: Identificar el nivel de capacitación de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020, Identificar el nivel de desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020, Establecer la relación entre capacitación y la planificación corporativa del desarrollo profesional colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020, Establecer la relación entre capacitación y el control del desarrollo profesional en los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Con la finalidad de comprobar la relación entre las variables se planteó las siguientes hipótesis:

H_i : Existe relación entre capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

H_0 : No existe relación entre la capacitación y el desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes en el ámbito internacional se consideró a:

Camarena (2019) en su artículo científico Capacitación a una pyme, estudio descriptivo; concluyó que: la falta o escasa implementación de programas de capacitación ocasiona limitaciones y obstáculos para el desarrollo de sus empresas, debido a que estos programas generan valor a la organización y son importantes no solo para el crecimiento de este tipo de empresas sino también contribuyen al desarrollo social indispensable en México. Cuando se capacitan a las mujeres en el trabajo, los resultados obtenidos son más favorables para lograr el éxito en sus negocios.

Reátegui (2016) desarrolló una investigación para indicar la correlación entre capacitación y motivación laboral, de acuerdo al colaborador administrativo, con investigación descriptiva correlacional, se utilizó un muestreo no probabilístico que estuvo conformado por 92 servidores y utilizaron un cuestionario como instrumento, así mismo concluyo que si existe un lazo positivo entre ambas variables, lo cual indica que a mayor capacitación los trabajadores se sentirán más motivados en su trabajo, así mismo identifico que el nivel de capacitación es percibido como bueno con un 59%.

Rudnev (2016) en su artículo científico “Desarrollo profesional y gestión de recursos humanos en redes”, estudio exploratorio con una muestra de 785 contactos; concluyó que: existe correlación con en las redes sociales, puedes ver algunos incidentes, en particular, la persona con 3000 contactos puede unir 15 millones, y un hombre con 300 contactos, 17 millones, debido a la elección de la estrategia en la construcción de una red. El interés más amplio de una persona y la mayor curiosidad como cualidad personal, la perspectiva más amplia y el chat: Más oportunidades para el desarrollo de un intercambio de información más rico, desarrollo profesional de actividades, información para el desarrollo de organizaciones. Por lo tanto, las redes sociales brindan oportunidades para el desarrollo profesional y gestión de recursos humanos en organizaciones.

Miranda et al. (2015) en su artículo científico el desarrollo profesional, con una muestra de siete investigaciones, en un estudio descriptivo; concluyeron que el 77% tiene un desarrollo de calidad. Asimismo, aun cuando sean dos procesos en estrecha interrelación es posible establecer una delimitación de los mismos para su diagnóstico y evaluación.

Correa (2014) en su artículo evaluación de un programa de capacitación de una institución de educación de Puerto Rico, la población estuvo conformado por 106 instructores, el enfoque fue cuantitativo no experimental; concluyeron que el 81% de participantes consideraron que estuvieron satisfechos con la capacitación recibida en su organización.

Como antecedentes en el ámbito nacional se consideró a:

Espinoza (2018) en su estudio no experimental con nivel correlacional descriptivo, con una muestra de 217 trabajadores para determinar la relación entre la formación y vínculo con el desarrollo laboral de los colaboradores administrativo de la universidad Nacional de Trujillo - 2017” y mediante la aplicación de cuestionarios concluyó que la variables tiene un valor de correlación ($p=0.008$) entonces podemos decir que el coeficiente de correlación es significativo, es decir la capacitación mejora el desempeño.

Quispe (2018) mediante un estudio descriptivo transaccional y no experimental en una muestra de 100 trabajadores, investigó la relación de la capacitación en el desempeño de los trabajadores conserjes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa y mediante la aplicación de cuestionarios concluyó que; la capacitación permite que los conocimientos adquiridos por los trabajadores sean aplicados en su trabajo diario con un 54%, así como el 68% de los trabajadores indican que la capacitación sirvió para desarrollar sus competencias laborales. Finalmente, el 100% indicaron que la capacitación repercute en la mejora de su desempeño en el trabajo.

Vásquez (2018) en su investigación “Formación profesional y desempeño laboral del personal administrativo de Salud del Departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima; Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú”, cuyo objetivo general fue establecer la relación entre la formación profesional y el desempeño laboral, así mismo utilizó un diseño de investigación correlacional, el instrumento fue el cuestionario, llegó a la siguiente conclusión, que la formación profesional se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal, representando una correlación positiva moderada con un 0.46 según el coeficiente de Pearson. Por otra parte, la capacitación se relaciona positivamente con el desempeño representando una correlación positiva baja con un 0.39.

Álvarez et al. (2017) realizaron un análisis de capacitaciones, entrenamiento y crecimiento laboral para los asesores de ventas y huella en administración de venta, donde concluyó que las capacitaciones están dirigidas a desarrollar las habilidades duras o específicas para el puesto en relación a los conocimientos técnicos referidas a las características, especificaciones, funciones y manejo de los productos. Así mismo se consideran que en cuanto a las dimensiones diagnóstico, ejecución y evaluación de la capacitación es percibida como favorable con un 79%.

Aguilar y Marlo (2016) realizaron un estudio para comprobar cómo un plan de capacitación mejora el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Regional Lambayeque, 2015; donde concluyeron que: el análisis de los conocimientos del plan y ejecución de capacitación por parte de los trabajadores es positivo solo en un 32,6%; mientras que es negativo en un 67,4%. Lo que significa que los trabajadores, en su mayoría, no conocen este plan. Por otra parte, el 36,9% de los encuestados indicó que la jefatura sí participa en la eliminación de errores que existen en el plan de capacitación y 63,1% de los encuestados indicó que no participa.

Las teorías en que se sustenta la variable capacitación se fundamenta en los siguientes autores:

La gestión de las personas constituye el elemento principal de la empresa para el éxito o fracaso de las mismas, las personas dan vida, dinamismo, creatividad, fuerza de trabajo a la organización; por ello ha de formularse procesos, procedimientos y políticas orientados a la gestión selección, desarrollo y evaluación de las personas (Chiavenato, 2009).

La capacitación es un agrupamiento de acciones de desarrollo que se realizan en las instituciones laborales dirigido a optimar los debates, de actitud aprobada con mejor presentación en su trabajo que realiza diario para conseguir más aportes efectos fructíferos o de valores (Pérez y Miranda, 2016).

Frey (2000) y Faryaid (2007) argumentan que es importante capacitar porque contribuye al desarrollo integral de los colaboradores y permite a las organizaciones contar con personal debidamente calificados.

Chiavenato (2009) señala que la capacitación puede adoptar significados diversos. Anteriormente se concebía como un medio para que las personas se adecuen a los puestos o roles que ocupan en las organizaciones. En la actualidad, se concibe como un medio de preparación de la persona para que pueda desempeñarse mejor en el trabajo, es decir para que pueda desarrollar competencias más productivas y creativas que le permitan contribuir al logro de la visión de la organización. Respecto a la importancia de la capacitación representa una de las actividades más relevantes en la gestión de personas, además permite el desarrollo de los trabajadores, así como la generación de valor a las personas y a la organización: personas mejor capacitadas muestran mejores desempeños en el trabajo; organizaciones con trabajadores más capacitados obtienen mejores resultados en la productividad (Chiavenato, 2009).

La administración en país, la normatividad de la capacitación está normada en la ley 300057, Ley del Servicio Civil que norma el funcionamiento de la capacitación de servidores civiles. Según esta norma, en las organizaciones públicas en el Perú se debe tener como fin del proceso de capacitación, la búsqueda de un mejor desempeño y ofrecer un servicio idóneo a la ciudadanía; de ahí que se pretende

desarrollar actividades de mejora en las competencias de los colaboradores como una estrategia principal para conseguir los objetivos de las entidades públicas.

Las dimensiones de capacitación en el presente estudio están basadas en el aporte de Chiavenato (2009) quien señala que este proceso comprende:

La dimensión diagnóstico de necesidades de capacitación es la etapa que consiste en identificar cuáles son las debilidades o limitaciones de sus capacidades y habilidades de las personas en el trabajo, y que deben desarrollarse para que se incremente su eficacia, eficiencia y productividad en las actividades de trabajo (Chiavenato, 2009).

Esta dimensión utiliza diferentes procedimientos o niveles de análisis como: el análisis organizacional que a partir de la exploración y descripción de la situación estructural, social, económica, cultural, etc. de la organización permite determinar cuál será la misión, visión, objetivos que ha de contemplarse en los programas de capacitación; el análisis del talento humano que implica identificar saberes y capacidades que han de desarrollar las personas para contribuir al desarrollo organizacional; el análisis de la estructura de puestos que comprende la identificación de los requisitos, competencias, funciones que han de desarrollar y cumplir las personas para desempeñarse en sus puestos laborales; y, el análisis de las acciones anteriores de capacitación y si cumplió su objetivo (Chiavenato, 2009).

En el caso de las entidades públicas como las municipalidades ha de tenerse en cuenta que de acuerdo a la normativa de SERVIR (2013) ha de planificarse las actividades de capacitación teniendo en cuenta las competencias que deben desarrollarse en los servidores civiles para contribuyan a un mejor cumplimiento de sus roles y funciones administrativas de acuerdo a los objetivos de las empresas públicas.

En la gestión de las entidades públicas peruanas existe una serie de reglas que imponen normas para la formulación y ejecutan actividades de capacitación y evaluación de personas que realizan servicios en las entidades del estado, las

cuales se concretan en el PDP o Plan de Desarrollo de Personas (Decreto Supremo N°009-2010-PCM).

El Plan de Desarrollo de Personas, en el marco de la Ley Servir es un plan de gestión que normaliza la capacitación y evaluación de los servidores del estado peruano y está orientado a mejorar las actividades y acciones de estos dos procesos para una mejora continua de servicio en las instituciones públicas peruanas. Ese plan determina las acciones de capacitación, las competencias a desarrollar y las acciones de evaluación (Presidencia del Consejo de Ministros, 2011).

Dentro de las formas de capacitación establece el nivel I que comprende las acciones de capacitación y orientación, el nivel II capacitación preventivo y correctivo y el nivel III capacitación y desarrollo. Respecto a este plan es la Autoridad Nacional de Servir quien establece los lineamientos (Presidencia del Consejo de Ministros, 2011).

La segunda dimensión es el diseño de la capacitación que es la etapa de preparación o planeación de las diferentes actividades de la capacitación con el propósito de responder a las necesidades del personal, diagnosticadas en la primera etapa (Chiavenato, 2009).

En esta fase se debe tener en cuenta a los beneficiarios o personas a las que se dirige la capacitación, los métodos de trabajo o de capacitación a emplear, el tema, contenido o asunto que se desea capacitar, que puede ser de tipo genérico o de tipo especializado; el instructor o capacitador que debe ser un profesional experto en el tema de capacitación, el lugar de capacitación que debe ser cómodo, accesible, espacioso y contar con recursos materiales y tecnológicos que faciliten la adquisición y desarrollo de conocimientos, capacidades y actitudes; el tiempo, la época o momento en que se realiza la capacitación y los objetivos de la capacitación (Chiavenato, 2009).

La tercera dimensión es la ejecución del programa de capacitación abarca diferentes actividades como conducción, implantación y ejecución empleando

diferentes recursos o ayudas como las tecnologías, diferentes técnicas - presenciales, no presenciales o virtuales- o medios como por ejemplo, en aula, en laboratorio, en sala de conferencias, por correo electrónico, por plataformas tecnológicas, por correspondencia, por internet, etc. para la transmisión de conocimientos y promover el desarrollo de competencias (Chiavenato, 2009).

En esta fase se aplica de acuerdo a lo planificado por la organización, una serie capacitaciones como: la capacitación en el puesto orientadas a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes propias de determinados puestos de trabajo y se aplica en casos de dirección, de movimientos del personal y de asignación de tareas específicas a los trabajadores; y, las técnicas de clase que se orientan al desarrollo de habilidades sociales y que pueden ser diversas como la programación por computadora, hasta las técnicas de trabajo en equipo, las técnicas de clase, las lecturas, la instrucción programada, el e-learning o enseñanza híbrida que combina las clases presenciales con las virtuales etc. (Chiavenato, 2009).

La cuarta dimensión es la evaluación del programa que permite analizar el logro de los objetivos y si se pudo lograr la satisfacción del personal capacitado y de la organización en general. Se realiza en función del análisis de cuál ha sido el costo invertido en todo el programa de capacitación y si fue de calidad, si generó satisfacción en los beneficiarios y a la organización, si fue rápida y dinámica ajustándose a los desafíos que se presentaron, si los resultados conseguidos son acordes a los objetivos del programa (Chiavenato, 2009).

La evaluación de la capacitación se realiza en diferentes niveles que son el resultado de acciones formativas tal como lo señala Donald L. Kirkpatrick en 1960 y estos son: Reacción que comprende las acciones de cómo reacciona o cómo actúa el aprendiz respecto a la implementación y ejecución de planes de formación (Clements & Jones 2008). Aprendizaje que comprende la adquisición de conocimientos obtenidas a través de las acciones formativas. Conducta que tiene que ver con la modificación de las actitudes generadas a partir de las acciones formativas y la generación de un clima favorable que permita al aprendiz la posibilidad de cambiar y mejorar sus condiciones de trabajo.

Resultados que implica conocer la efectividad de las acciones formativas en los participantes y de la efectividad global para la organización (Chiavenato, 2009).

Las teorías en que se sustenta la variable desarrollo profesional se fundamenta en los siguientes autores:

Debe tenerse en cuenta que este proceso tiene una orientación diferente a la de la capacitación, así, aunque parezcan similares, se entiende por desarrollo las prácticas de gestión orientados a niveles de mandos medios y superiores, en determinados tiempos o plazos y apunta a preparar y educar a los ejecutivos de acuerdo con los objetivos de la organización (Wether y Davies, 2008, p. 251).

En este proceso, como señalan Fraser, Tobin y McRobbie (2012) se realizan acciones orientadas a generar cambios en las personas, los cuales deben contribuir a su crecimiento, tanto de competencias cognitivas y actitudes personales y sociales como de competencias laborales (p. 156).

La importancia del desarrollo de una línea de carrera otorga un valor agregado al trabajo, pues los colaboradores suelen manifestar una percepción positiva respecto a las políticas de recursos humanos para un desarrollo sostenible, disminuye las consecuencias de la retención y suele generar resultados favorables en la retención de los colaboradores (Griffin, 2011). Con la planeación de la carrera se han de establecer metas laborales y una programación de las actividades de desarrollo individual y profesional de los colaboradores (Carnevale et al. 2010).

Para Chiavenato (2009) contextualiza que hay una proyección en la preparación que va más allá del puesto actual de los ocupantes de un puesto con un enfoque longitudinal a largo plazo (Chiavenato, 2009).

De la misma manera Zabalsa (2010) concluye que: tiene un componente personal y de crecimiento profesional y en la cual interviene el área de recursos humanos

con la gestión y control adecuada lo cual permitirá una satisfacción personal y organizacional como resultado (p. 44).

En las organizaciones, desde una perspectiva individual, el desarrollo de las personas permite a los trabajadores realizar actividades auto evaluativas de sus necesidades, aspiraciones y metas profesionales y laborales considerando sus competencias, motivación y actitudes y las oportunidades generadas por la organización (Louffat, 2011); y desde un enfoque global y organizacional implica concebir al desarrollo de las personas como una estrategia para retener al talento y mejorar su desempeño (Dolan, y otros 2008, p.207).

Del mismo modo Loufatt (2011) considera al desarrollo profesional o también conocido como administración de carrera como un proceso conducente en los colaboradores desde la contratación o desde que ingresa por primera vez al trabajo hasta la desvinculación de los mismos, en ese sentido se busca potenciarlos desde una perspectiva integral y para ello se requiere la atención debida de aquellos que gestionan el talento, así como también la voluntad e interés de aquellos que son gestionados.

Por lo que se refiere a aquellos aspectos o dimensiones que debe seguir un oportuno y adecuado desarrollo profesional Louffat (2011) afirma lo siguiente:

Planificación corporativa profesional, es decir aquello relacionado a que si la organización tiene implementado un procedimiento claro en la forma en que se va proceder a desarrollar al profesional en la organización, cabe resaltar que esto es considerado como una estrategia clave para que toda organización sobreviva y sea más competitiva en el mercado: de la misma forma incluye en dicha planificación, aspectos relacionados a planes de sucesión, rotación vertical y horizontal, desarrollo de habilidades, entre otros, en ese contexto el autor afirma que se debe realizar lo más objetivo posible evitando favoritismos al momento de su aplicación, se deben tener en cuenta algunos criterios como aquellos que tienen que ver con el rendimiento, mérito y desempeño del trabajador, así como también tiempo de servicio así como también el potencial del colaborador.

Finalmente el control en relación al desarrollo de carrera o desarrollo profesional tiene como objetivo la elaboración de indicadores de desarrollo profesional, es decir aquellos que tienen que ver con aspectos que si la aplicación de la propuesta de desarrollo profesional tuvo el impacto y el resultado esperado en los colaboradores de la organización, es decir aquellos aspectos como desarrollo de potencial, rendimiento individual, rendimiento organizacional que finalmente se verán reflejados en la institución.

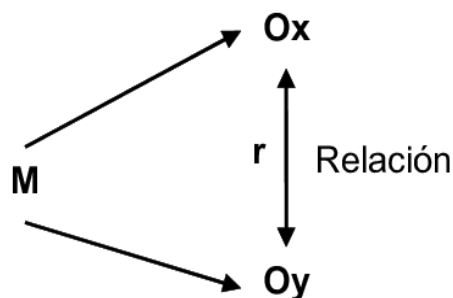
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Para (CONCYTEC, 2018) este estudio se ubica como un tipo de estudio aplicada ya que se basa en estudios previos y teorías, con la finalidad de solucionar un problema de una compañía.

Diseño de investigación: Según (Hernández y Mendoza, 2018) argumenta que es un diseño no experimental y transversal porque no se manipuló las variables, sino que el investigador observa el comportamiento, analiza y se hizo en un determinado tiempo.

Así mismo en cuanto al nivel es correlacional simple y descriptiva porque pretende describir cada una de las variables en estudio y determinar la correlación que existe entre las variables.



M = muestra

Ox = Medición a la variable “Capacitación”

Oy = Medición a la variable “Desarrollo profesional”

R = Relación

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que tiene un enfoque cuantitativo ya que recaba información para analizar y comprobar las hipótesis de manera numérica y estadística.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: La presente investigación tiene como variable independiente a Capacitación de naturaleza cualitativa.

- Definición conceptual: se concibe como un medio de preparación de la persona para que pueda desempeñarse mejor en el trabajo, es decir para que pueda desarrollar competencias más productivas y creativas que le permitan contribuir al logro de los objetivos planteados por la organización (Chiavenato, 2009).
- Definición operacional: Se definió a capacitación como el método que sirve para desarrollar las competencias de los empleados y se midió a utilizando el cuestionario de capacitación a partir de las siguientes dimensiones; diagnóstico de necesidades de capacitación, diseño de la capacitación, ejecución y evaluación del programa.

Variable dependiente:

La presente investigación tiene como variable dependiente a desarrollo profesional, así mismo la naturaleza de la variable es cualitativa, porque se está recogiendo opiniones en base a la aplicación de un cuestionario.

- Definición conceptual: Desarrollo profesional, es un proceso conducente en los colaboradores desde la contratación o desde que ingresa por primera vez al trabajo hasta la desvinculación de los mismos, en ese sentido se busca potenciarlos desde una perspectiva integral (Louffat, 2011).
- Definición operacional: Se definió desarrollo profesional como método para preparar y entrenar a los profesionales para que se desempeñen en otros cargos dentro de la organización se midió por un cuestionario de desarrollo profesional

a partir de las siguientes dimensiones; planificación corporativa del desarrollo profesional y control del desarrollo profesional.

3.3. Población, muestra y muestreo

Carrasco (2009) se consideró a la población como la totalidad de elementos que son parte a un conjunto espacial donde se aplicara una investigación.

La población estuvo constituida por todos los colaboradores que pertenecen al área de Gerencia de la Municipalidad Distrital del Santa, 2020, los cuales son 80 colaboradores.

Asimismo, la muestra se tomó como referencia a todos los colaboradores que integran la población, debido a que son un número pequeño de colaboradores, por esta razón la muestra será de tipo censal (Niño, 2011).

Finalmente se consideró los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

- Criterios de inclusión:

Trabajadores con una antigüedad mayor a seis meses.

Trabajadores contratados y/o nombrados.

- Criterios de exclusión.

Trabajadores que se encuentren con proceso administrativo, civil o penal.

Trabajadores con licencia y aquellos que se encuentren de vacaciones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como técnica, permitió realizar los procesos de indagación, análisis y recolección de información mediante una serie de preguntas que se formulan directamente a los sujetos de una muestra de investigación (Carrasco, 2009).

El cuestionario es el instrumento a emplear en este estudio. Estuvo compuesto por una serie de interrogantes cuyo propósito fue realizar la medición descriptiva y analítica del contenido de estudio (Hernández et al., 2017). Esta medición se realizó

empleando la escala de Likert que permite a través de categorías que van desde totalmente de acuerdo (5) hasta totalmente en desacuerdo.

El primer cuestionario contiene 18 preguntas y el segundo contiene 10 preguntas.

La validación de los instrumentos permitió comprobar si los instrumentos poseen la calidad y la precisión para realizar la medición efectiva de las variables. En este caso mediante la evaluación de expertos o criterio de jueces se determinó si los instrumentos guardan relación con los indicadores, dimensiones de las variables de estudio y permitieron comprobar los objetivos del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

La confiabilidad de los instrumentos se realizó a través del método de correlación de Alfa de Cronbach aplicado a 15 sujetos diferentes muestrales, de los cuales se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,924 para la variable capacitación y 0,902 para la variable desarrollo profesional lo cual determinan que los instrumentos son confiables para su aplicación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5. Procedimientos

Para hallar los resultados de la investigación se empleó como técnica la encuesta mediante las aplicaciones gratuitas que provee Google, así mismo se procedió a generar dos cuestionarios como instrumentos y proporcionar los links con los enlaces a los correos electrónicos de los colaboradores (50 colaboradores), así mismo como fueron los mismos colaboradores que respondieron el cuestionario es considerado como una fuente primaria. Se registraron los valores visibles que representaron a las variables de capacitación y desarrollo profesional vinculados a los ítems numéricos del instrumento. Finalmente, las respuestas obtenidas y codificadas se transfirieron a una matriz de datos y se prepararon su análisis mediante el SPSS v. 26 en español y el programa Excel del paquete de Microsoft Office 2016.

3.6. Métodos de análisis de datos

Según Hernández et al. (2017) depende del tipo de datos recolectados, que en el presente estudio al ser cuantitativos requieren de un análisis estadístico en términos numéricos. Por ello se empleó el análisis descriptivo para la sistematización de los resultados de las frecuencias y porcentajes obtenidos en la medición de las variables de estudio y de sus dimensiones, se presentó en tablas y figuras.

Además se empleó el análisis inferencial para presentar en tablas cruzadas la relación de los niveles para las dos variables de estudio; y para la correlación se empleará la prueba de significancia (p menor a 0.005) para comprobar la significatividad de la relación entre las variables de estudio y la prueba de correlación de Spearman cuyo resultados entre 0.4 a 0.69 determinan una correlación positiva moderada; de 0.7 a 0.89 (correlación positiva alta); y, de 0.9 a 0.99 (correlación positiva muy alta) (Hernández et al., 2017).

3.7. Aspectos éticos

Se consideró en sus diferentes etapas los aspectos éticos en mención: El respeto a la propiedad intelectual y derechos de autor de los libros, trabajos de investigación y artículos científicos consultados los cuales aparecen citados y referenciados en la investigación. El respeto a los informantes que serán encuestados. La confidencialidad de los participantes y de la información obtenida en el presente estudio. Finalmente se cumplirá con la resolución N° 0089-2019/UCV.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre la capacitación y el desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Tabla 1:

Correlación entre Capacitación y Desarrollo Profesional en los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

		Capacitación	Desarrollo Profesional	
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desarrollo Profesional	Coefficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50
		La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)		

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Podemos observar que en la tabla 1 se rechaza la hipótesis nula, pues la significancia de 0.000 es menor a 0.05. Así mismo el coeficiente Rho de 0.722, indica que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de capacitación de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Tabla 2:

Nivel de capacitación de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

NIVEL	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy bueno	2	4%
Bueno	2	4%
Regular	24	48%
Malo	18	36%
Muy Malo	4	8%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

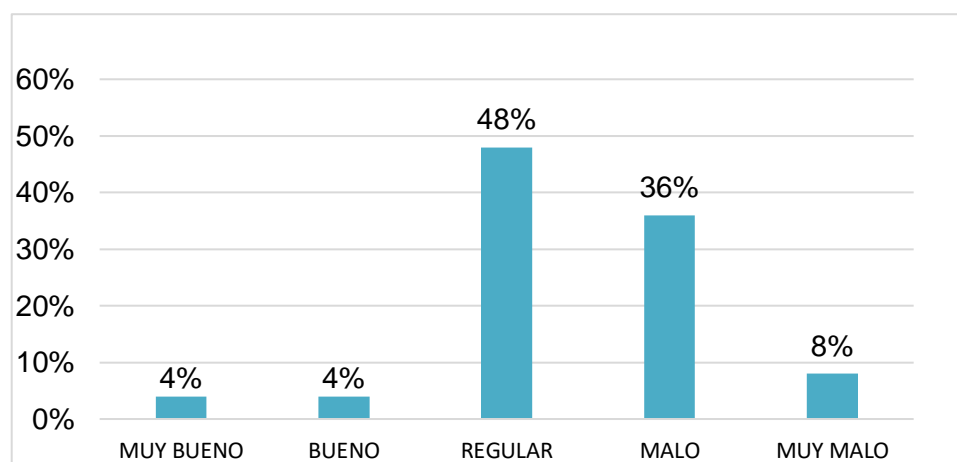


Figura 1 Opinión de los colaboradores sobre la capacitación en los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Fuente: Tabla 2

En la figura 1, el 48% de los colaboradores manifestaron que se encontraron en el nivel regular de capacitación, en contraste un 4% manifiestan que el nivel de capacitación es bueno y muy bueno.

Tabla 3:

Opinión de los colaboradores sobre la dimensión diagnóstico de necesidades de capacitación del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

NIVEL	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy bueno	1	3%
Bueno	4	11%
Regular	25	69%
Malo	2	6%
Muy Malo	4	11%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

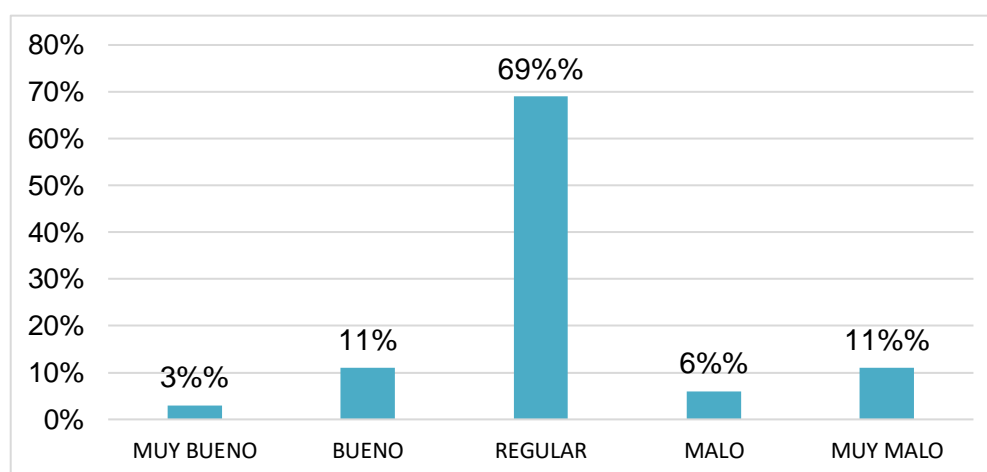


Figura 2: Opinión de los colaboradores sobre la dimensión diagnóstico de necesidades de capacitación del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Fuente: Tabla 3

En la figura 2, el 69% de los colaboradores manifestaron que se encontraron en el nivel regular en cuanto a la dimensión diagnóstico de necesidades de capacitación y un 3% manifiestan que el nivel es muy bueno.

Tabla 4:

Opinión de los colaboradores sobre la dimensión diseño de capacitación del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

NIVEL	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy bueno	0	0%
Bueno	2	5%
Regular	20	49%
Malo	15	36%
Muy Malo	13	10%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

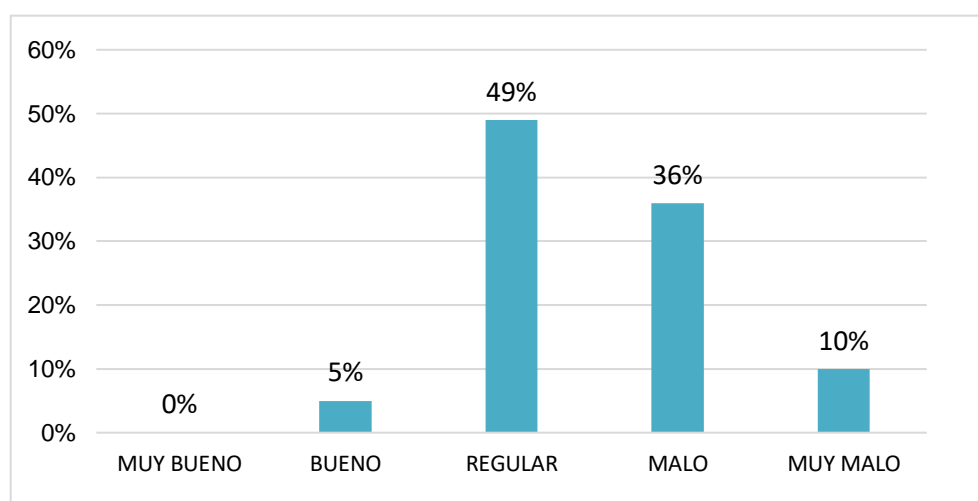


Figura 3: Opinión de los colaboradores sobre la dimensión diseño de capacitación del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa.

Fuente: Tabla 4

En la figura 3, el 49% de los colaboradores encuestados manifestaron que se encontraron en el nivel regular en cuanto a la dimensión diseño de capacitación, en contraste un 5% manifiestan que es bueno.

Tabla 5:

Opinión de los colaboradores sobre la dimensión ejecución en el área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

NIVEL	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy bueno	0	0%
Bueno	4	8%
Regular	15	30%
Malo	18	36%
Muy Malo	13	26%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

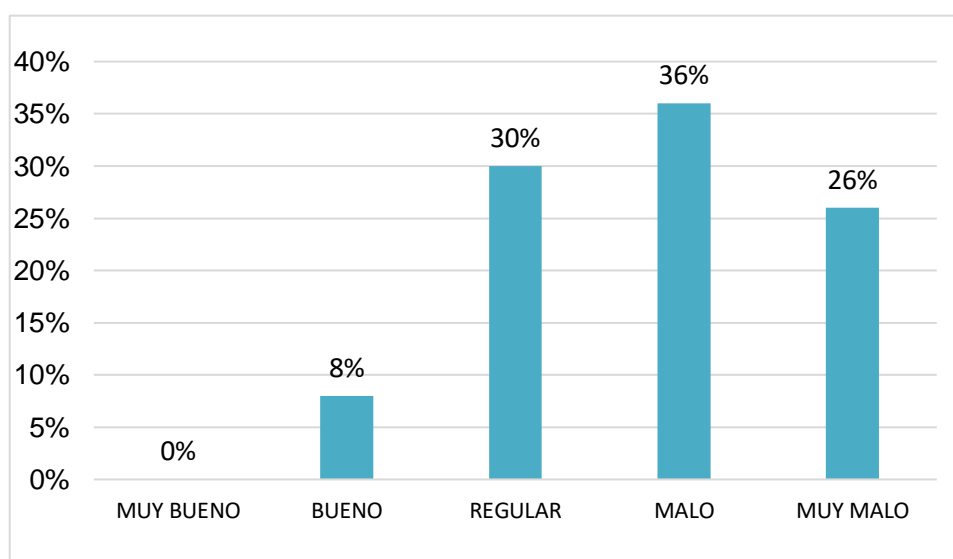


Figura 4: Opinión de los colaboradores sobre la dimensión ejecución de capacitación del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa.

Fuente: Tabla 5

En la figura 4, el 36% de los colaboradores encuestados manifestaron que se encontraron en el nivel malo en cuanto a la dimensión ejecución de la capacitación, finalmente en contraste un 8% manifiestan que es bueno.

Tabla 6:

Opinión de los colaboradores sobre la dimensión evaluación de la capacitación del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

NIVEL	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy bueno	3	5%
Bueno	6	22%
Regular	22	37%
Malo	15	26%
Muy Malo	4	10%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

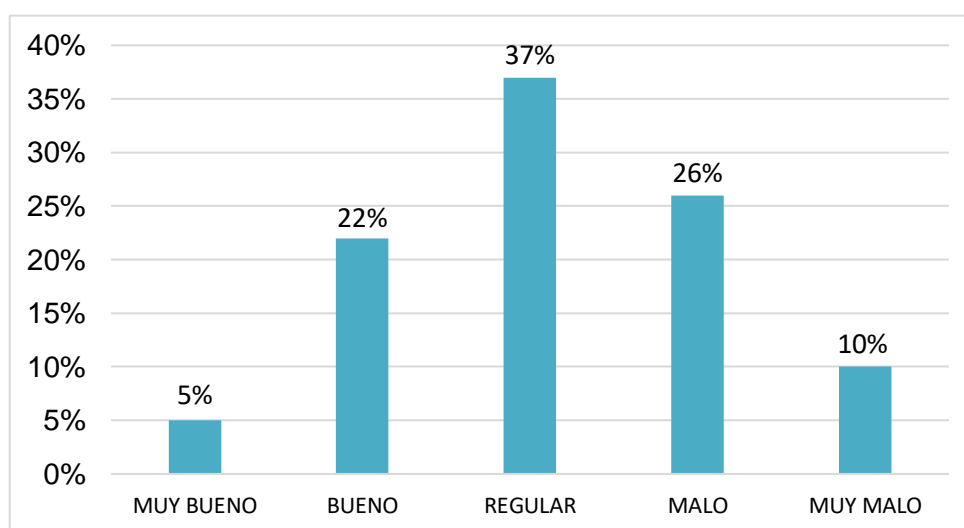


Figura 5: Opinión de los colaboradores sobre la dimensión evaluación de capacitación del área de gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Fuente: Tabla 6

En la figura 5, el 37% de los colaboradores manifestaron que se encontraron en el nivel regular en cuanto a la dimensión evaluación de la capacitación, y por otro lado solo un 5% manifiestan que es muy bueno.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Tabla 7:

Nivel de desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

NIVEL	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy bueno	0	0%
Bueno	6	13%
Regular	25	47%
Malo	15	32%
Muy Malo	4	8%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

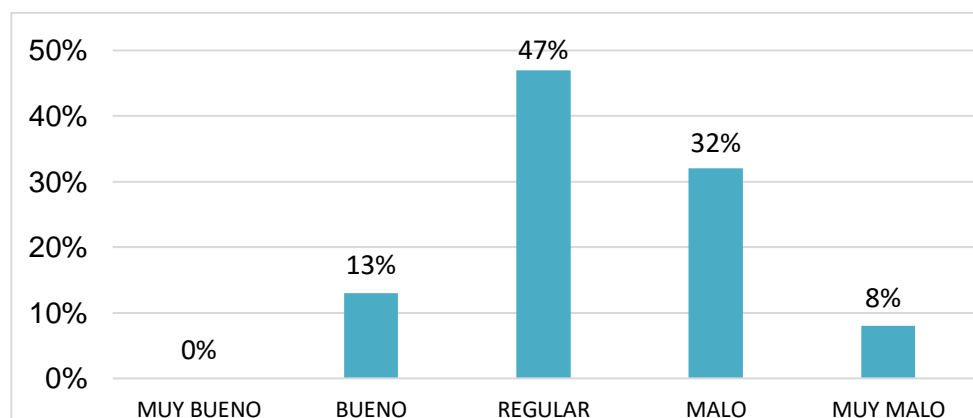


Figura 6: Opinión de los colaboradores sobre la variable desarrollo profesional del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Fuente: Tabla 7

En la figura 6, el 47% de los colaboradores encuestados manifestaron que se encontraron en el nivel regular de desarrollo profesional, mientras que otro 8% manifiestan que el nivel de desarrollo profesional se encuentra en un nivel muy malo.

Tabla 8:

Opinión de los colaboradores sobre la dimensión planificación corporativa del desarrollo profesional del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

NIVEL	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy bueno	0	0%
Bueno	3	6%
Regular	20	40%
Malo	26	52%
Muy Malo	1	2%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

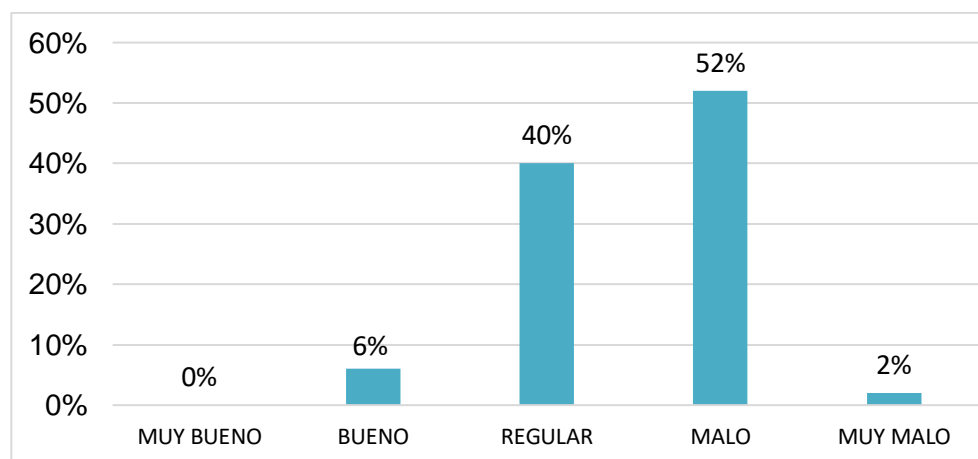


Figura 7: Opinión de los colaboradores sobre la dimensión planificación corporativa del desarrollo profesional del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Fuente: Tabla 8

En la figura 7 el 52% de los colaboradores manifestaron que se encontraron en el nivel malo en cuanto a si se planifica su carrera corporativa, mientras que un 2% manifiestan que es muy malo.

Tabla 8:

Opinión de los colaboradores sobre la dimensión control del desarrollo profesional del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

NIVEL	ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy bueno	0	0%
Bueno	8	16%
Regular	18	37%
Malo	19	39%
Muy Malo	5	8%
Total	50	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

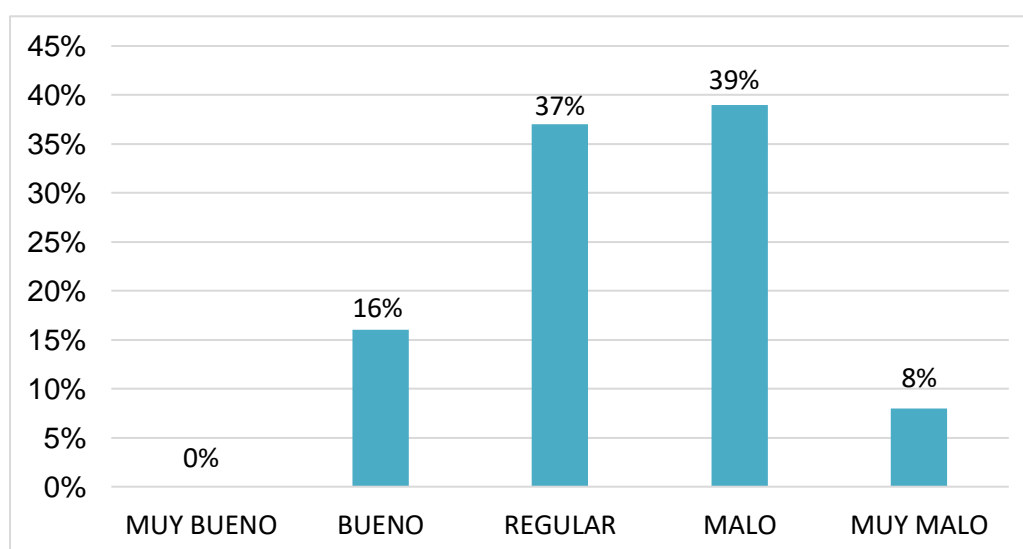


Figura 8: Opinión de los colaboradores sobre la dimensión control del desarrollo profesional del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Fuente: Tabla 9

En la figura 8, el 39% de los colaboradores manifestaron que se encontraron en el nivel malo en cuanto al control de desarrollo profesional, mientras que un 8% manifiestan que es muy malo.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre capacitación y la planificación corporativa del desarrollo profesional colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Tabla 9:

Correlación entre Capacitación y planificación corporativa en los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

			Capacitación	Planificación Corporativa
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Planificación Corporativa	Coefficiente de correlación	,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Podemos observar que en la tabla 10 la significancia es inferior a 0.05, por lo tanto, podemos afirmar que existe efecto de la variable capacitación sobre la dimensión planificación corporativa. Así mismo el coeficiente Rho es de 0.622, que indica que existe una correlación positiva.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre capacitación y control del desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Tabla 10:

Correlación entre capacitación y control de desarrollo profesional en los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

			Capacitación	Control de Desarrollo Profesional
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,316**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Control de Desarrollo Profesional	Coefficiente de correlación	,316**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: *Cuestionario aplicado a los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.*

Podemos observar que en la tabla 11 la significancia es inferior a 0.05, por lo tanto, podemos afirmar que existe efecto de la variable capacitación sobre la dimensión control de desarrollo profesional. Así mismo el coeficiente Rho es de 0.316, que indica que existe una correlación positiva media.

V. DISCUSIÓN

Vásquez (2018) en su investigación concluyó; que hay una relación positiva entre la formación profesional y el desempeño, teniendo un valor de 0.46 según el coeficiente de Pearson. Por ende, se corrobora en la tabla, en el cual se evidencia una correlación positiva alta con un Rho de 0.722 entre la variable capacitación y desarrollo profesional, es decir la capacitación influye en el desarrollo profesional.

Reátegui (2016) concluyó que; el nivel de capacitación es considerado como bueno con un 59%. Esto se contradice en la tabla 2 donde los colaboradores manifestaron que su nivel de capacitación en la institución es regular con un 48%; es decir consideran que se brindan actividades de capacitación en su institución pero que no se planifican, ejecutan y evalúan adecuadamente, en ese sentido Faryaid (2007) argumenta que una de las estrategias para tener personal calificado en las organizaciones es fomentar la capacitación en todos los miembros de una organización, es por ello que se debe contar con un plan acorde a las necesidades de la organización y de todos los colaboradores.

Álvarez, Araujo, Hijas y Pacheco (2017) concluyeron que; las dimensiones diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de la capacitación es percibida como favorable con un 79%. Esto se contradice con la tabla 3 donde el 69% de colaboradores manifestaron que el diagnóstico de necesidades de capacitación se encuentra en un nivel regular, es decir no se realiza adecuadamente el análisis de capacitación para poder identificar que temas pueden ser considerados para ejecutar los cursos de capacitación en la institución. Así mismo Frey (2000) considera que todo proceso de capacitación debe obedecer a necesidades o deficiencias que presenta una empresa y en base a esas necesidades se debe diseñar los cursos, charlas o talleres que se ejecutaran, así también considera que si no se capacita en base a las necesidades será considerado un gasto para la empresa.

Álvarez, Araujo, Hijas y Pacheco (2017) concluyeron que; el 69% de los promotores consideran que se prepara y planifica la capacitación de manera adecuada, esto se

contradice con la tabla 4 donde el 49% de los colaboradores manifestaron que se encontraron en el nivel regular es decir no hay una planeación adecuada en cuanto a esta dimensión. Así mismo Chiavenato (2009) considera que el diseño y la planeación de las diferentes actividades de la capacitación deben desarrollarse de manera adecuada para el beneficio institucional.

Aguilar y Marlo (2016) concluyeron que; el análisis de los conocimientos del plan y ejecución de capacitación es considerado negativo por los trabajadores con un 67,4%. Esto se contrasta con la tabla 5 donde el 36% de los colaboradores encuestados manifestaron que se encontraron en el nivel malo, es decir la ejecución es inadecuada, los temas impartidos no tienen coherencia con el puesto y no ayuda a desarrollar conocimientos y actitudes.

Chiavenato (2009) considera que los planes o programas de capacitación deben ser evaluados; de esa manera se podría evaluar su impacto en los trabajadores y organización es decir si se cumplió con el objetivo. Asimismo, considera que hay muchas empresas que no evalúan si la capacitación genero resultados. Por otro lado, Clements & Jones (2006) considera fundamental la evaluación que se debe realizar a todo plan de capacitación y esto va desde la satisfacción de la capacitación recibida hasta la aplicación al puesto donde se desenvuelve el colaborador, es decir si no miden y evalúan no se sabrá si hay resultados en bien de la empresa, lo cual se rechaza parcialmente con los resultados de la tabla 6, donde el 37% de colaboradores manifestaron que se evalúa de manera parcial las capacitaciones, que no tienen una metodología adecuada y no evalúan a un mediano o largo plazo.

Miranda, Hernández y Hernández (2015) concluyó que: el desarrollo profesional tiene una gran influencia en la calidad de la formación con un 77%, es decir los profesionales consideraron que cuando la empresa desarrolla profesionalmente a sus colaboradores estos mejoraran su calidad profesional; lo cual se contrasta con la tabla 7 donde el 47% de los colaboradores encuestados manifestaron que se encontraron en un nivel regular de desarrollo profesional es decir se les brinda pocas posibilidades de crecer en la institución.

Loufatt (2011) considera al desarrollo profesional como un proceso conducente en los colaboradores desde la contratación hasta la desvinculación de los mismos, es por eso que indica su valor en su ejecución por parte de las empresas para que los trabajadores puedan crecer dentro de ellas. Esto se contradice con los resultados de la tabla 7 donde el 47% de los colaboradores manifestaron que se encontraron en un nivel regular; es decir perciben que el desarrollo profesional si se da en su organización, pero tienen ciertas deficiencias en cómo se realiza.

Loufatt (2011) considera que: es importante que las empresas tengan implementado un modelo de planificación corporativa profesional; es decir aquellos aspectos relacionados a planes de sucesión, rotación vertical y horizontal, desarrollo de habilidades. Esto se contradice con la tabla 8 donde el 52% de los colaboradores manifestaron que se encontraron en el nivel malo, es decir no la institución no cuenta con una adecuada estrategia corporativa de desarrollo profesional.

Louffat (2011) argumenta que el control en el desarrollo profesional tiene como objetivo la elaboración de indicadores que permitan medir aspectos como desarrollo de potencial, rendimiento individual, rendimiento organizacional que finalmente se verán reflejados en la institución, así mismo considera importante que las organizaciones puedan implementar mecanismos y procedimientos que permitan medir el crecimiento de los colaboradores en las empresas. Esto se contradice con los resultados de la tabla 9 donde el 41% de colaboradores manifestaron que se encontraron en el nivel malo en cuanto al control de desarrollo profesional; es decir que en la empresa no cuentan con indicadores para medir el desarrollo profesional.

Vásquez (2018) concluyó que; la formación profesional se relaciona positivamente con el desempeño laboral, teniendo coeficiente de 0.46. Lo cual se corrobora con la tabla 10 donde se evidencia un coeficiente Rho de 0.622 y donde indica que existe una correlación positiva considerable entre la variable capacitación y la dimensión planificación corporativa; es decir las capacitaciones que realiza el

municipio ayuda a que se pueda planificar el desarrollo organizacional en beneficio de sus colaboradores.

Chiavenato (2009) y Louffat (2011) afirman que las organizaciones deben considerar indicadores de medición y control en cuanto a la capacitación y el desarrollo profesional, para eso se debe formar y capacitar a los colaboradores de toda institución para que pueda medir adecuadamente los resultados de su gestión y de esa manera se pueda mejorar las competencias y desarrollar al personal. Esto se corrobora en la tabla 11 donde el coeficiente Rho de 0.316, indica que existe una correlación positiva media entre la variable capacitación y la dimensión control de desarrollo profesional.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se determinó la relación entre las variables del estudio, mediante la prueba Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.722 con una significancia menor a 0.05, lo que conlleva a aceptar la hipótesis de investigación y a rechazar la hipótesis nula. Existiendo así una relación positiva alta entre las variables capacitación y desarrollo profesional (Tabla 1).

6.2 Se identificó el nivel de la variable capacitación en los colaboradores de la municipalidad, donde se evidenció que el 48% de los encuestados se encuentran en un nivel regular de capacitación; en contraste con un 4% que manifestaron que el nivel de capacitación es bueno y muy bueno. Por otro lado, en cuanto a sus dimensiones; en diagnóstico de necesidades de capacitación el 69% indicó que se encuentran en un nivel regular, mientras que un 3% considera que es muy bueno. La dimensión diseño de capacitación es percibida por los colaboradores en un nivel regular con un 49%, mientras que un 5% consideraron que es bueno. En cuanto a ejecución de la capacitación un 36% consideraron que es malo, mientras que un 8% manifestaron que es bueno. Finalmente, en cuanto a la dimensión evaluación de la capacitación un 37% consideraron que es regular, mientras que solo un 5% considera que es muy bueno (tabla 2, 3, 4, 5,6).

6.3 Se identificó el nivel de la variable desarrollo profesional y se evidenció que un 47% se encuentran en un nivel regular, en contraste un 8% consideró estar en un nivel muy malo. En cuanto a la dimensión planificación corporativa, un 52% consideró que el nivel es malo, mientras que otro 2% lo considera muy malo. Finalmente, en la dimensión control de desarrollo profesional el 39% considera que es malo y otro 8% lo percibe como muy malo (tabla 7, 8, 9).

6.4 Se estableció la relación entre la variable capacitación y la dimensión planificación de la carrera, donde se obtuvo un valor de 0.622 y con una significancia menor a 0.05 que indica que existe una correlación positiva alta entre la variable y la dimensión (tabla 10).

6.5 Se estableció que existe una relación positiva media, entre la variable capacitación y la dimensión control de desarrollo profesional, teniendo un valor de 0.316 y un nivel de significancia inferior a 0.05; por lo cual la capacitación tiene efecto sobre el control de desarrollo profesional (tabla 11).

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere al gerente municipal implementar programas de capacitación acordes a las necesidades de la Municipalidad, funciones y competencias de los colaboradores, pues los resultados del nivel de capacitación mostraron que se encuentran en un nivel regular.

Se sugiere al gerente municipal desarrolle políticas que permitan reorganizar el procedimiento de la gestión de la capacitación dentro de la Municipalidad, puesto que, según los resultados no se realiza un adecuado diagnóstico de los temas que se van a considerar dentro del plan de capacitación y tampoco miden la efectividad de la capacitación a un mediano o largo plazo.

Se sugiere al gerente municipal y jefe de personal, coordinen y establezcan en conjunto procedimientos que permitan evaluar la forma como se desarrolla la carrera de los colaboradores, puesto que, según los resultados se evidencio que en la dimensión control del desarrollo profesional mostraron una opinión desfavorable.

Se sugiere al jefe de personal, establezca nuevos tipos de capacitación con los colaboradores, utilizando plataformas virtuales para su ejecución y acorde a la coyuntura actual.

REFERENCIAS

- Aguilar, Z. y Marlo, L. (2016). *Plan de Capacitación para mejorar el desempeño laboral del Hospital Regional Lambayeque 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Lambayeque, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/3100>
- Álvarez, H., Araujo, N., Hjar, C. y Pacheco, R. (2017). *Análisis de las estrategias de capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional para los promotores de ventas que realizan las empresas subsidiarias de televisores del sector electro en Lima Metropolitana y su impacto en la gestión comercial y desarrollo profesional*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/621852>
- Andina Agencia Peruana de Noticias (8 de diciembre, 2019) Servir: instituciones públicas invierten en promedio S/ 265 en capacitación de personal. Perú. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-servir-instituciones-publicas-invierten-promedio-s-265-capacitacion-personal-777658.aspx>
- Camarena, M. (2019). Capacitación en las PYME dirigidas por mujeres en la ciudad de México. *Universidad & Empresa*, vol. 21, núm. 37, 2019, Julio-, pp. 76-107. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1872/187260206005/187260206005.pdf>
- Carnevale, A. P., Gainer, L. J. y Meltzer, A. S. (2010). "Workplace Basics: The essential skills employers want". Josey-Bass Puboshers.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México: McGraw Hill.

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC (8 de julio, 2019). Guía práctica para la identificación, categorización, priorización y evaluación de las líneas de investigación. Recuperado de: <https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk03E5yGUzw79pAQrcOGSXCSFtAcQKg:1588290062161&q=l%C3%ADneas+de+investigaci%C3%B3n+concytec+pdf&sa=X&ved=2ahUKEwiM5dHHqZHpAhXPmOAKHboUALIQ1QIoAHoECAsQAQ&biw=1366&bih=657>

Correa Suarez, L. M. (2014). Evaluacion de un programa de capacitacion profesional de una institucion de educacion superior de Puerto Rico. *HETS Online Journal*, 4(2), 37+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A379090601/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=a00f34cd>

Clements, P., & Jones, J. (2008). Diversity training handbook: A practical guide to understanding & changing attitudes [Manual entrenamiento diverso: una guia practica para la comprension y cambio de actitudes] (3ra ed.). Philadelphia: Library of Congress Cataloging in Publication Data.

Dini, M. y Stunpo, G. (2018) MIPYMES en América Latina Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. América Economía. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1800707_es.pdf

Dolan, S., Valle, r., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos: Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. (3ª ed.). Madrid: McGraw Hill.

El Peruano (17 de enero de 2010). Decreto Supremo N°009-2010-PCM. Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público

El Peruano (4 de julio de 2013). Ley 30057. Ley del Servicio Civil. Recuperado de https://storage.servir.gob.pe/gdc/archivos/LEY_30057.pdf

Espinoza, O. (2018). *Capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo - 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11654/Espinoza%20Tejada%20Olga%20Petronila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escuela Europea de Management (29 de noviembre 2016). 5 Tips para tener los empleados más comprometidos y envidiados del mundo. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/5-tips-para-tener-los-empleados-mas-comprometidos-y-envidiados-del-mundo>

Faryaid, Q. (2007). Instructional design models. What a Revolution [Modelos de diseño instruccional. Que revolución]. (No. de servicio de reproducción de documento ERIC ED495711). Recuperado de la base de datos ERIC.

Fraser, B., Tobin, K. y McRobbie, C. (Eds.). (2012). *Second international handbook of science education*. Dordrecht: Springer

Frey, B. A., & Overfield, K. (2000). Faculty development: Assessing learner achievement [Desarrollo de facultad: Evaluación del aprovechamiento del aprendiz]. Recuperado de <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/>

García, P. (2012). *Los saberes profesionales y el desarrollo del docente*. Barcelona, España: Ed. Narcea.

Garza, H., Abreu, J. y Garza, E. (2009). Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico. *International Journal of Good Conscience*, 4(1), pp. 194-249

Gestión (6 de febrero de 2018). Escasez de talento: La dificultad de las empresas para cubrir sus vacantes. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/escasez-talento-dificultad-empresas-cubrir-vacantes-226576-noticia/>

Grant (1991) Resource – Based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation. California Management Rev. 33 (3): 114

Griffin, R. (2011). *Administración*. (10ª ed.). México: Cengage Learning.

Guiñazú, G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Invenio*, vol. 7, núm. 12, junio, 2004, pp. 103-116 Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87701209.pdf>

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: McGraw Hill.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill

Instituto de Posgrados (2018). Gerencia de calidad en productos y servicios. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10947/ANTEPROYECTO%2003-10-2017%20INDUCCION%20Y%20%20CAPACITACION%20%20%20REVISADO%20POR%20PROFESOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

León, R. (2017). *Gestión de capacitación y desarrollo y desempeño laboral en la empresa prestadora de servicios Emapa Huacho, Huacho - Lima, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16074/Le%c3%b3n_OR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Louffat, E. (2011). *Administración del potencial humano*. México: Cengage Learning.

Louffat, E. (2011). *Administración de carreras propuesta individual y corporativa*. (2ª ed.). Lima: ESAN.

Mejía, C. (2016). *Propuesta metodológica para la inducción y capacitación en el área de producción en laboratorios para el buen desempeño, bajo los requerimientos de la resolución 1160 numeral 10 del 2016*. Colombia: Universidad Libre Seccional. Recuperado de <https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/10947/Articulo%20Inducci%C3%B3n%20y%20capacitaci%C3%B3n%20completo%2003%2010.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Miranda, A., Hernández, M. y Hernández, E. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. Universidad de las Ciencias Informáticas, Ciudad de la Habana, Cuba. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, vol. 9, 2015, pp. 104-121. Recuperado de file:///C:/Users/maxel/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_378343680009.pdf

Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Santa Fe: Ediciones de la U.

Pérez, A. y Miranda, B. (2016). Propuesta de un Programa de capacitación para el eficiente manejo documental y toma de decisiones en universidades cubanas. *Revista publicando* 3(6), 2016, 209-226. Recuperado de https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/224/pdf_87

Pineda, L. (2017). *La capacitación del personal profesional permanente de la comisión de presupuesto y cuenta general de la República, del congreso de la República, y su influencia en el desempeño laboral, año 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperado de

file:///C:/Users/maxel/Downloads/UNFV_Pineda_Larzo_Luis_Enrique_Doctorado_2017%20(2).pdf

Presidencia del Consejo de Ministros (2011). Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas. Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP). Recuperado de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/GDCR/SERVIR-PDP-GuiaMetodologica.pdf>

Quispe, A. (2018). *La capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores conserjes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6435/Rlquapmh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reátegui Vela, R. M. (2016). Capacitación y motivación laboral según el personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social, Foncodes 2016.

Rudnev, E. (2016). Professional development and human resources management in networks. *Independent Journal of Management & Production*, vol. 7, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 567-583. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo Avaré, Brasil. Recuperado de file:///C:/Users/maxel/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_449545793016.pdf

Salgado, M., Gómez, O. & Juan, D. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*, vol. XXXVIII, núm. 2, mayo-agosto, 2017, pp. 154-160. Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, La Habana, Cuba. Recuperado de file:///C:/Users/maxel/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_360452099004%20(3).pdf

- Vásquez, Q. (2018). *Formación profesional y desempeño laboral del personal humano de la Dirección de Sanidad Policial – Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2778>
- Vigil, M. (2018). *La aplicación de programas de capacitación para el desarrollo laboral y responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica*. (Tesis de maestría en Gerencia Social). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de http://168.121.45.184/bitstream/handle/20.500.11818/3660/TESIS_MAEST_GEREN_SOCIA_RECUR_HUMAN_YONY%20DANDIO%20LOZADA%20MIRANDA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Zabalsa, M. (2010). *La formación y orientación profesional*. Colombia: Ed. Paraninfo.

ANEXOS

Anexo 1.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la investigación: Capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capacitación	Se concibe como un medio de preparación de la persona para que pueda desempeñarse mejor en el trabajo, es decir para que pueda desarrollar competencias más productivas y creativas que le permitan contribuir al logro de los objetivos planteados por la organización (Chiavenato, 2009).	Método que sirve para desarrollar las competencias de los empleados. Se medirá a través de un cuestionario a partir de las dimensiones de la variable.	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Análisis organizacional	Ordinal
				Análisis de talento humano	
				Análisis de la estructura de puestos	
				Análisis de las acciones anteriores al progreso de capacitación	
			Diseño de la capacitación	Beneficiarios	
				Contenido	
				Instructor	
				Lugar de la capacitación	
				Tiempo	
			Ejecución	Recursos	
				Técnica	
				Tipos de capacitación	

			Evaluación del programa	Reacción	
				Aprendizaje	
				Conducta	
				Resultados	
Desarrollo profesional	Es un proceso conducente en los colaboradores desde la contratación o desde que ingresa por primera vez al trabajo hasta la desvinculación de los mismos, en ese sentido se busca potenciarlos desde una perspectiva integral. (Louffat, 2011).	Método para preparar y entrenar a los profesionales para que se desempeñen en otros cargos dentro de la organización. Se medirá a través de un cuestionario a partir de las dimensiones de la variable.	Planificación corporativa del desarrollo profesional	Rotación vertical	Ordinal
				Rotación horizontal	
				Planes de sucesión	
				Desarrollo de habilidades	
			Control del desarrollo profesional	Desarrollo de potencial	
				Rendimiento individual	
				Rendimiento organizacional	

Nota: Las dimensiones e indicadores de la variable Capacitación se sustentan teóricamente en Chiavenato (2009) y las de Desarrollo profesional se sustentan teóricamente en Louffat (2011).

Anexo 2.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: Capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Problema de investigación	Objetivos	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuál es la relación entre capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020?	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre las capacitaciones y el desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de capacitación de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020. - Identificar el nivel de desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020. - Establecer la relación entre capacitación y la planificación corporativa del desarrollo 	Capacitación	Se concibe como un medio de preparación de la persona para que pueda desempeñarse mejor en el trabajo, es decir para que pueda desarrollar competencias más productivas y creativas que le permitan contribuir al logro de los objetivos planteados por la organización (Chiavenato, 2009).	Método que sirve para desarrollar las competencias de los empleados. Se medirá a través de un cuestionario a partir de las dimensiones de la variable	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Análisis organizacional	1	Ordinal
						Análisis de talento humano	2	
						Análisis de la estructura de puestos	3	
						Análisis de las acciones anteriores al progreso de capacitación	4	
					Diseño de la capacitación	Beneficiarios	5	
						Contenido	6	
						Instructor	7	
						Lugar de la capacitación	8	
						Tiempo	9	
					Ejecución	Recursos	10	
						Técnica	11	
						Tipos de capacitación	12	
					Evaluación del programa	Reacción	13	
						Aprendizaje	14	
						Conducta	15, 16	

	profesional colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.					Resultados	17, 18	
	- Establecer la relación entre capacitación y el control del desarrollo profesional en los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.	Desarrollo profesional	Es un proceso conducente en los colaboradores desde la contratación o desde que ingresa por primera vez al trabajo hasta la desvinculación de los mismos, en ese sentido se busca potenciarlos desde una perspectiva integral.	Método para preparar y entrenar a los profesionales para que se desempeñen en otros cargos dentro de la organización. Se medirá a través de un cuestionario a partir de las dimensiones de la variable.	Planificación corporativa del desarrollo profesional	Rotación vertical	1, 2, 3	Ordinal
						Rotación horizontal	4, 5	
						Planes de sucesión	6	
						Desarrollo de habilidades	7	
					Control del desarrollo profesional	Desarrollo de potencial	8	
						Rendimiento individual	9	
						Rendimiento organizacional	10	

Nota: Las dimensiones e indicadores de la variable Capacitación se sustentan teóricamente en Chiavenato (2009) y las de Desarrollo profesional se sustentan teóricamente en Louffat (2011).

Anexo 3.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 1

CUESTIONARIO SOBRE CAPACITACIÓN

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de capacitación de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción de la capacitación, según la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	INDICADORES	Valoración				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Diagnóstico de necesidades de capacitación	1. Los cursos de capacitación que se realizan en la municipalidad son acordes a las necesidades que tienen los colaboradores.					
	2. Los planes de capacitación están relacionados a los resultados de su evaluación de desempeño					
	3. En la municipalidad las capacitaciones son coherentes con las funciones que realizas					

	4. Se identifican nuevas necesidades de capacitación en los colaboradores teniendo en cuenta los resultados de las capacitaciones anteriores.					
Diseño de la capacitación	5. Se toman en cuenta los conocimientos de los trabajadores en la planificación de las actividades de capacitación.					
	6. El contenido de las actividades de capacitación es de interés para los colaboradores.					
	7. El desempeño del capacitador cumple con las expectativas de los colaboradores del municipio.					
	8. El ambiente seleccionado para la ejecución de las actividades de capacitación son confortables.					
	9. El tiempo utilizado en las actividades de capacitación se distribuyen correctamente.					
Ejecución	10. Se realiza un empleo correcto de los recursos en las actividades de capacitación.					
	11. Las técnicas empleadas en la capacitación resultan ser de mi interés.					
	12. Se realizan distintas modalidades de capacitación en la municipalidad.					
Evaluación del	13. Los trabajadores reaccionan positivamente a las acciones de capacitación ejecuta.					

	14. Las capacitaciones realizadas favorecen el desarrollo de sus conocimientos.					
	15. Las capacitaciones recibidas te permiten desarrollar nuevas actitudes para un mejor desempeño.					
	16. La organización de las actividades de capacitación que fomenta el municipio ayuda a que mi participación sea constante.					
	17. El municipio realiza un proceso de medición de los resultados obtenidos después de la capacitación.					
	18. Los resultados obtenidos de la capacitación favorecen a los objetivos institucionales de la municipalidad.					

Anexo 4.

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTOS 1

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario sobre capacitación
2) Autoras:	Mayrely Katherine Rodríguez Cava Angélica Giuliana Goicochea García
3) N° de ítems	18
4) Administración	Individual
5) Duración	20 minutos
6) Población	50 colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.
7) Finalidad	Identificar el nivel de capacitación de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación: Este cuestionario evalúa cuatro dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> I. Diagnóstico de necesidades de capacitación (ítems 1, 2, 3, 4); II. Diseño de la capacitación (ítems 5, 6, 7, 8, 9); III. Ejecución de la capacitación (ítems 10, 11, 12); IV. Evaluación de la capacitación (ítems 13, 14, 15, 16, 17 y 18); <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p> <p>Propiedades psicométricas:</p> <p><i>Confiabilidad:</i> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de capacitación de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020, que determina la consistencia interna de</p>	

los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 colaboradores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r =$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en Gestión de organizaciones y con experiencia en la materia.

Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de:

Muy malo [18-32], Malo: [33-47], Regular: [48-62], Bueno: [63-77] y Muy bueno: [78-90].

ANEXO 5.

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS 2

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del desarrollo profesional, según la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	INDICADORES	Valoración				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Planificación corporativa del desarrollo profesional	1. El municipio cuenta con un plan de desarrollo profesional para sus colaboradores.					
	2.El municipio aplica procedimientos para ascender a sus colaboradores a mejores puestos de trabajo					
	3. El municipio utiliza procedimientos para preparar a sus colaboradores para asumir nuevas responsabilidades en el trabajo.					

	4. El municipio realiza procedimientos para rotar a sus colaboradores a otras áreas de trabajo.					
	5. El municipio prepara a sus colaboradores cuando son rotados en el mismo cargo y en otras áreas de trabajo.					
	6. El municipio cuenta con planes de sucesión de cargos de confianza, por motivos de cese de colaboradores.					
	7. El municipio implementa planes de desarrollo profesional con sus colaboradores para fortalecer el desarrollo de habilidades en el trabajo.					
Control del desarrollo profesional	8. El municipio cuenta con procedimientos de evaluación de los planes de desarrollo profesional de los colaboradores.					
	9. El municipio realiza procedimientos de evaluación individual de sus colaboradores.					
	10. Se evalúa el aporte de los colaboradores en el crecimiento del municipio.					

ANEXO 6.

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO 2

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario sobre desarrollo profesional
2) Autoras:	Mayrely Katerine Rodríguez Cava Angélica Giuliana Goicochea García
3) N° de ítems	10
4) Administración	Individual
5) Duración	20 minutos
6) Población	50 colaboradores del área de Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Santa 2020.
7) Finalidad	Identificar el nivel de desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa 2020.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
<p>9) Codificación: Este cuestionario evalúa dos dimensiones:</p> <p>I. Planificación corporativa del desarrollo profesional (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7);</p> <p>II. Control del desarrollo profesional (ítems, 8, 9, 10);</p> <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p> <p>Propiedades psicométricas:</p> <p><i>Confiabilidad:</i> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2019, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si</p>	

algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 colaboradores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r =$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en Gestión de organizaciones y con experiencia en la materia.

Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de:

Muy Malo [10-17], Malo: [18-25], Regular: [26-33], Bueno: [34-41] y Muy bueno: [42-50].

Estos valores se tendrán en cuenta para los resultados estadísticos

Anexo 7.

BASE DE DATOS

VARIABLE CAPACITACIÓN																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Nº	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION				DISEÑO DE CAPACITACION				EJECUCIO N			EVALUACION DEL PROGRAMA					TOTA L		
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	58
2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	65
3	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	1	3	65
4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	71
5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	79
6	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	74
7	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	77
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
9	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	50
10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
11	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	43
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	57
15	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	43

16	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	70
17	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	68
18	4	3	4	3	5	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70
19	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	67
20	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	45
21	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	66
22	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	59
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
24	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	56
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	56
28	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	71
29	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	83
30	4	5	4	3	5	3	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	3	3	72
31	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	74
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
36	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	46

[illegible]

VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL											TOTAL
N°	PLANIFICACION DEL DESARROLLO PROFESIONAL							CONTROL DEL DESARROLLO PROFESIONAL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	33
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	35
4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	42
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
6	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
7	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	38
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27
10	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
11	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
16	2	3	3	3	3	4	5	4	5	5	37
17	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	35
18	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	43
19	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
20	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	27
21	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
22	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	30
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32

[illegible]

Anexo 8.

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE ALFA DE CRONBACH

Fiabilidad

Escala: CAPACITACIÓN

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	18

<i>Estadísticas de total de elemento</i>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	69,7333	101,067	,614	,920
P2	69,5333	98,552	,845	,916
P3	70,5333	111,838	,521	,933
P4	69,8000	96,029	,730	,917
P5	69,9333	98,924	,756	,917
P6	70,0000	97,714	,710	,918
P7	70,0667	111,352	,971	,932
P8	69,6000	98,400	,760	,917
P9	69,6000	101,114	,669	,919
P10	69,6667	99,238	,643	,920
P11	69,7333	104,352	,603	,925
P12	69,7333	100,495	,652	,920
P13	70,4000	106,971	,614	,924
P14	69,6000	99,971	,659	,919
P15	69,6667	100,381	,736	,918
P16	70,0000	88,857	,851	,914
P17	70,2667	93,067	,764	,916
P18	70,1333	90,981	,801	,915

Escala: DESARROLLO PROFESIONAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	10

<i>Estadísticas de total de elemento</i>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D1	36,2000	32,029	,670	,891
D2	36,0000	30,571	,768	,884
D3	37,0667	39,352	,845	,925
D4	36,0000	33,143	,738	,893
D5	36,3333	30,810	,792	,882
D6	36,1333	33,124	,683	,890
D7	36,9333	33,924	,737	,904
D8	36,1333	30,695	,877	,877
D9	36,1333	29,981	,963	,871
D10	36,0667	32,352	,664	,891

<i>Estadísticas de escala</i>			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
40,3333	39,810	6,30948	10

Confiabilidad del Cuestionario de Capacitación

suma de var/item
k
alfa

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α - Alfa de Cronbach
 K - Número de ítems
 V_i - Varianza de cada ítem
 V_t - varianza del total

α	Interpretación
$> 0,9$	excelente
$> 0,8$	bueno
$> 0,7$	aceptable
$> 0,6$	cuestionable
$> 0,5$	malo
$\leq 0,5$	inaceptable

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 18 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 personas, con una escala de liker de 1 a 5, desde la categoría "Totalmente en desacuerdo" hasta la categoría "Totalmente de acuerdo", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo

LEYENDA DE CODIGOS

5=Muy bueno
4=Bueno
3=Regular
2=Malo
1=Muy malo

Confiabilidad del Cuestionario de Desarrollo Profesional

Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10															
	La organización aplica mecanismos para promover a sus colaboradores a mejores puestos de trabajo.	La organización aplica mecanismos para ascender a sus colaboradores a mejores puestos de trabajo.	La organización aplica mecanismos para preparar a sus colaboradores a asumir nuevas responsabilidades en el trabajo.	La organización aplica mecanismos para rotar a sus colaboradores a otras áreas de trabajo.	La organización sensibiliza a sus colaboradores cuando son rotados o movilizados en el mismo cargo pero en otras áreas de trabajo.	La organización cuenta con planes de sucesión de cargos o puestos de confianza, por motivos de cese o culminación de las actividades de los funcionarios.	La organización implementa planes de desarrollo profesional de sus colaboradores para fortalecer el desarrollo de habilidades en el trabajo.	La organización realiza actividades de evaluación del desempeño del personal en relación al potencial y actitudes de los colaboradores.	La organización realiza actividades de evaluación del rendimiento individual de sus colaboradores.	Se evalúa la contribución del desarrollo profesional de los colaboradores al rendimiento global o general de la organización															
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32														
2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32														
3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	42														
4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	4	31														
5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35														
6	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34														
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29														
8	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	31														
9	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	41														
10	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	32														
11	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	32														
12	4	2	3	3	4	3	2	4	3	2	30														
13	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31														
14	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	29														
15	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27														
	0.238095238	0.457142857	0.285714286	0.266666667	0.52381	0.428571429	0.495238095	0.40952381	0.40952381	0.685714286	17.124														
suma de var/item	4.200																								
k	10																								
alfa	0.839																								
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$ <p>α = Alfa de Cronbach K = Número de ítems</p>																									
<table><tr><th>α</th><th>Interpretación</th></tr><tr><td>> 0,9</td><td>excelente</td></tr><tr><td>> 0,8</td><td>bueno</td></tr><tr><td>> 0,7</td><td>aceptable</td></tr><tr><td>> 0,6</td><td>cuestionable</td></tr><tr><td>> 0,5</td><td>malo</td></tr><tr><td><=0,5</td><td>inaceptable</td></tr></table>												α	Interpretación	> 0,9	excelente	> 0,8	bueno	> 0,7	aceptable	> 0,6	cuestionable	> 0,5	malo	<=0,5	inaceptable
α	Interpretación																								
> 0,9	excelente																								
> 0,8	bueno																								
> 0,7	aceptable																								
> 0,6	cuestionable																								
> 0,5	malo																								
<=0,5	inaceptable																								
<p>El presente cálculo corresponde a un instrumento de 18 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 personas, con una escala de liker de 1 a 5, desde la categoría "Totalmente en desacuerdo" hasta la categoría "Totalmente de acuerdo", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo</p>																									
<p>LEYENDA DE CODIGOS</p> <p>5=Muy bueno 4=Bueno 3=Regular 2=Malo 1=Muy malo</p>																									

Anexo 9.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre capacitación

OBJETIVO: Identificar el nivel de capacitación de los colaboradores del área de Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital del Santa, Santa 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital del Santa, Santa 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Gestión del talento Humano

DNI N° 02855165



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desarrollo profesional

OBJETIVO: Identificar el nivel de desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital del Santa, Santa 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital del Santa, Santa 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Aguirre Sánchez Joni

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magister

DNI N°

32563014



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre capacitación

OBJETIVO: Identificar el nivel de capacitación de los colaboradores del área de Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital del Santa, Santa 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital del Santa, Santa 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

: Gonzalez Rueda Nestor Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

: Magister


DNI N° 32991045

Anexo 10.

REPORTE FINAL DE TURNITIN

feedback studio

Capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital ...

-- /0

< 18 de 69 > ?

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

AUTORAS:
Goicochea García, Angélica Giuliana (ORCID: 0000-0002-3592-3353)
Rodríguez Cava, Mayrely Katherine (ORCID: 0000-0001-8788-7385)

ASESOR:
Mg. Gutierrez Chilca, Randall Manolo (ORCID: 0000-0003-2114-3724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

21

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

9 %

>

2

Entregado a Universida...

Trabajo del estudiante

7 %

>

3

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1 %

>

4

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

>

5

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

>

6

es.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

>

Página: 1 de 39

Número de palabras: 8668

Text-only Report | High Resolution

Activado

Q

11. FOTOS U EVIDENCIAS DE TRABAJO DE CAMPO

DISEÑO DE CUESTIONARIO VIRTUAL

Link del cuestionario virtual: <https://docs.google.com/forms/d/1w93JYqI68dVKymuedIyI6m3BC-g4VZHpeIw-wh2K8FM/edit>



Municipalidad Distrital de Santa
Jirón Marañón N° 227 - Santa

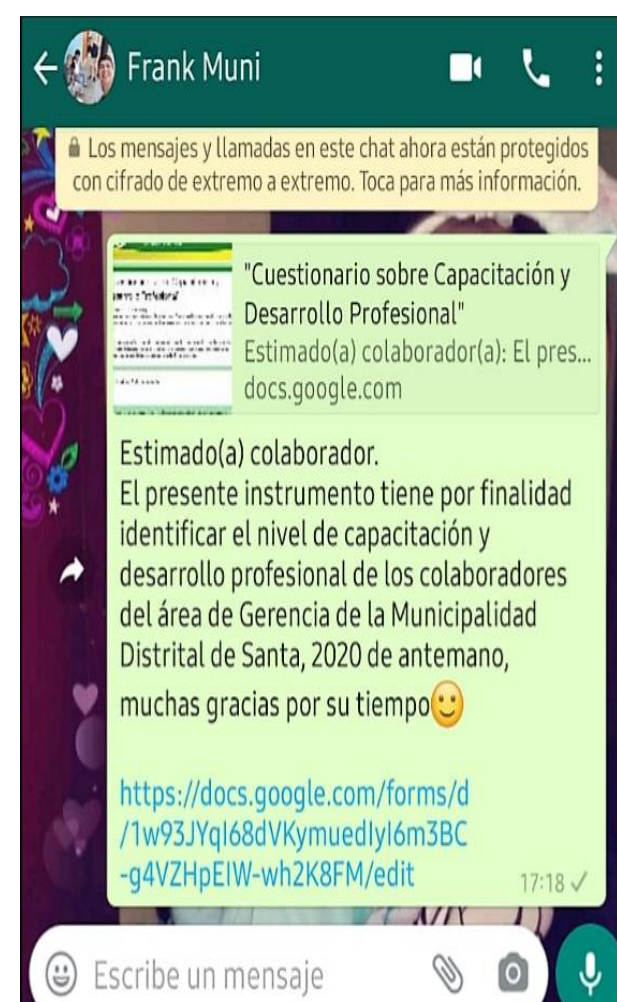
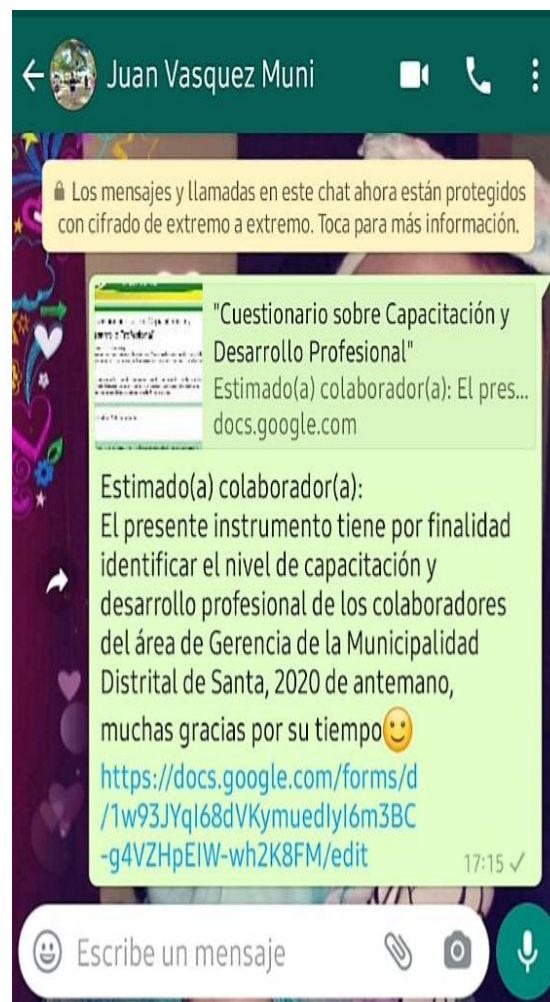
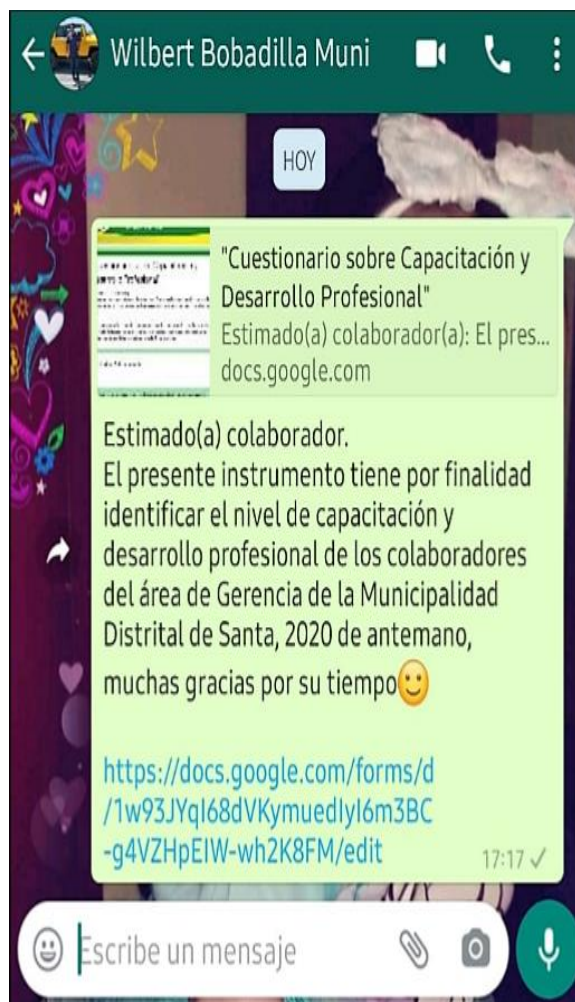
"Cuestionario sobre Capacitación y Desarrollo Profesional"

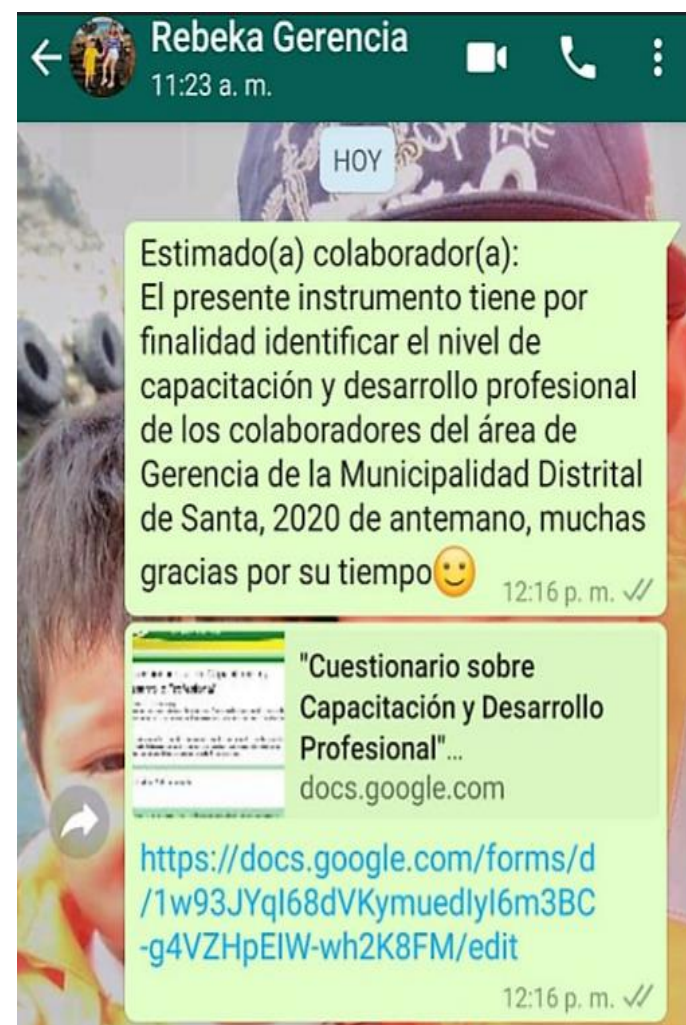
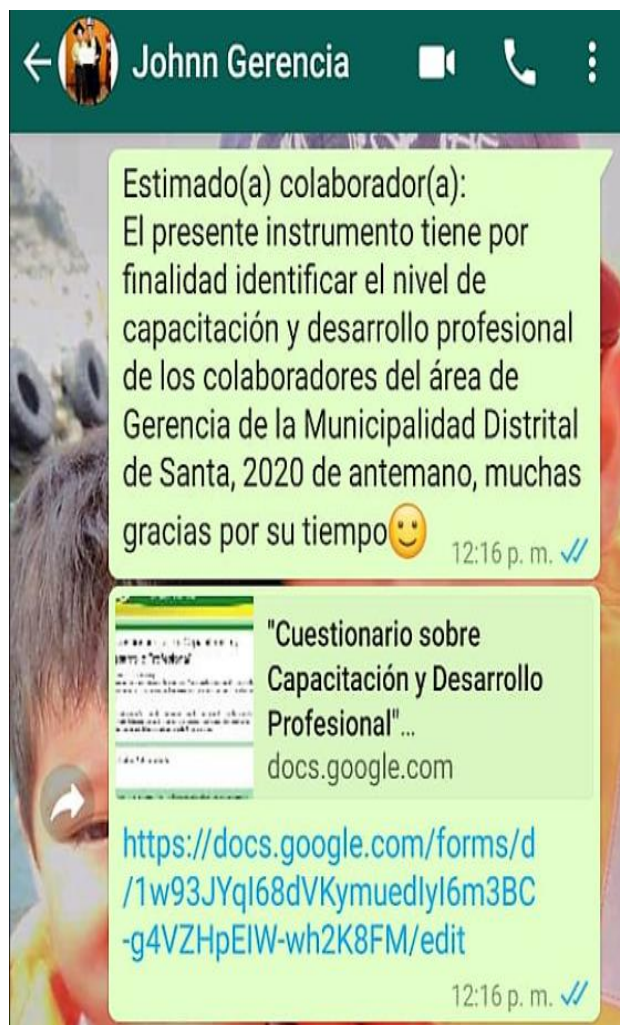
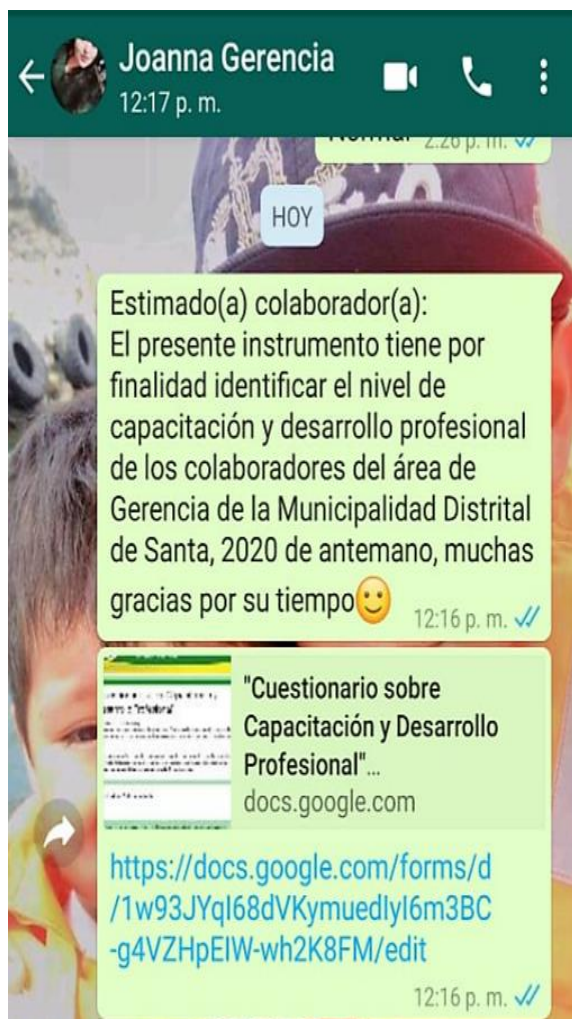
Estimado(a) colaborador(a):
El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores del área de Gerencia de la Municipalidad Distrital de Santa, 2020.

Los resultados serán divulgados en un artículo científico asegurando la confidencialidad y anonimato de las respuestas, el responder el presente cuestionario se considera como autorización de uso de las respuestas para el artículo científico.

Municipalidad Distrital de Santa







Preguntas Respuestas 50

50 respuestas



Se aceptan respuestas ☒

Resumen

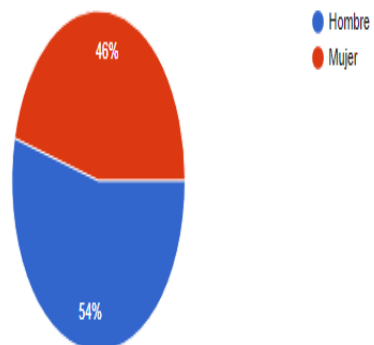
Pregunta

Individual

Información de los Colaboradores

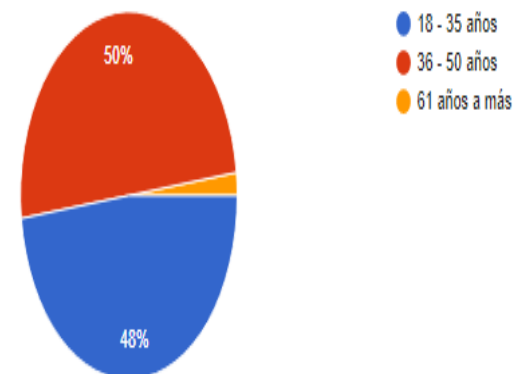
¿Cuál es su sexo?

50 respuestas



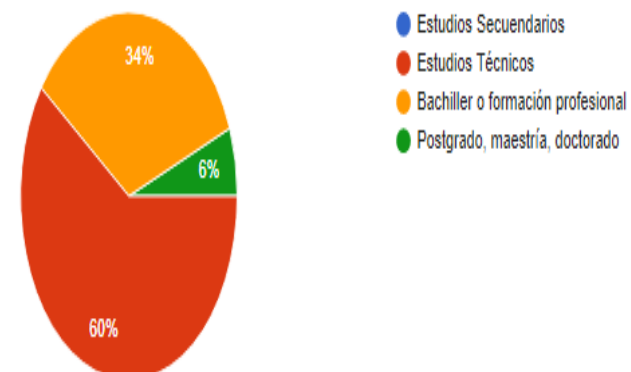
¿Cuál es su edad?

50 respuestas



¿Cuál es su grado de instrucción?

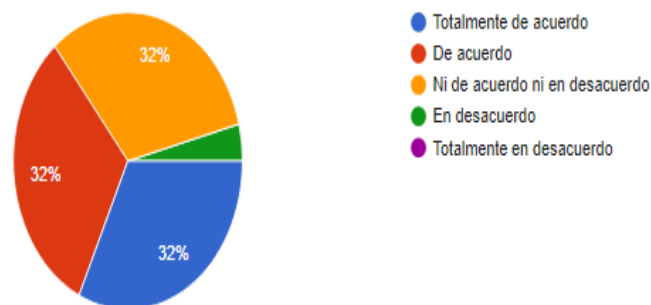
50 respuestas



"Cuestionario sobre Capacitación"

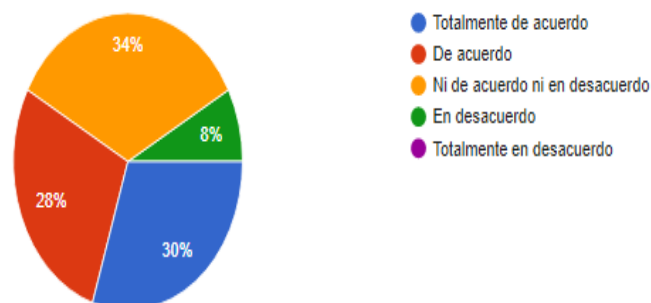
¿Los cursos de capacitación que se realizan en la municipalidad son acordes a las necesidades que tienen los colaboradores?

50 respuestas



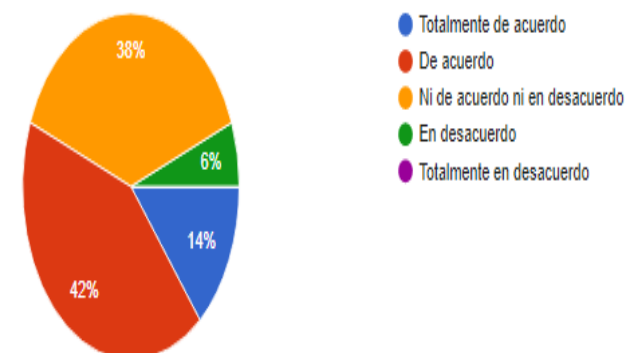
¿Los planes de capacitación están relacionados a los resultados de su evaluación de desempeñen?

50 respuestas



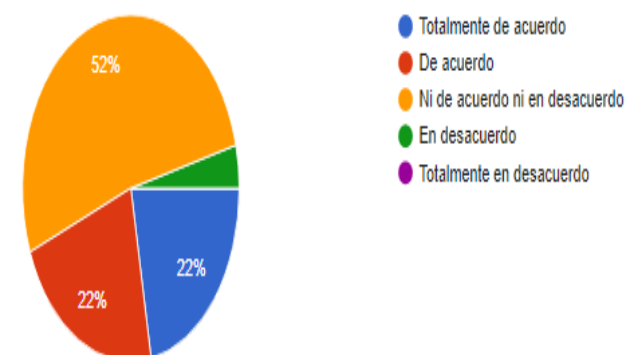
¿En la municipalidad las capacitaciones son coherentes con las funciones que realizas?

50 respuestas



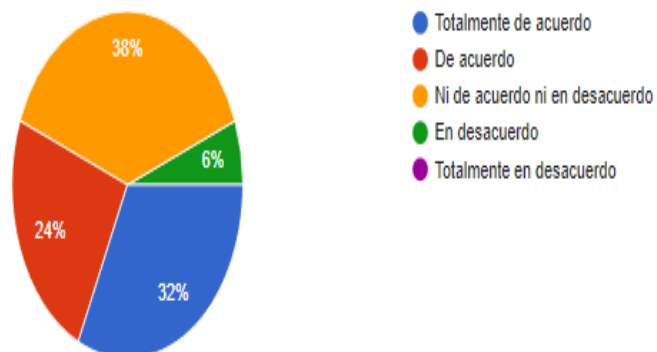
¿Se identifican nuevas necesidades de capacitación en los colaboradores teniendo en cuenta los resultados de las capacitaciones anteriores?

50 respuestas



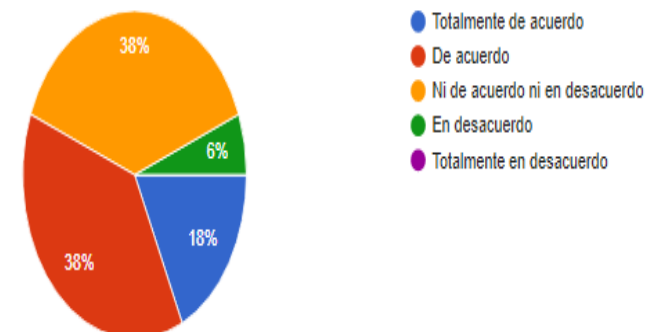
¿Se toman en cuenta los conocimientos de los trabajadores en la planificación de las actividades de capacitación?

50 respuestas



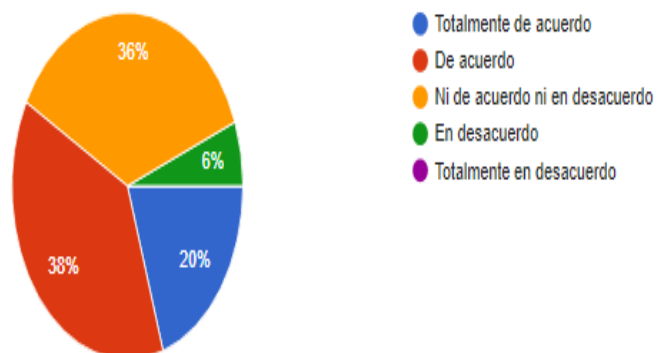
¿El desempeño del capacitador cumple con las expectativas de los colaboradores del municipio?

50 respuestas



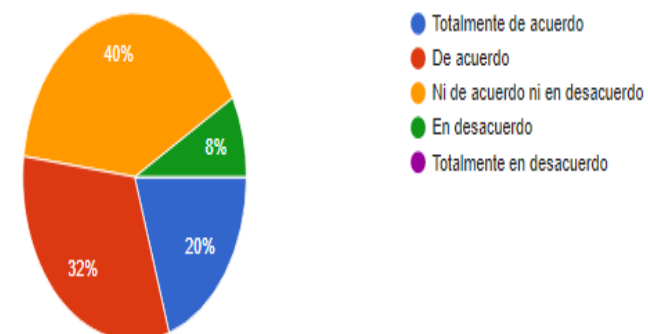
¿El contenido de las actividades de capacitación es de interés para los colaboradores?

50 respuestas



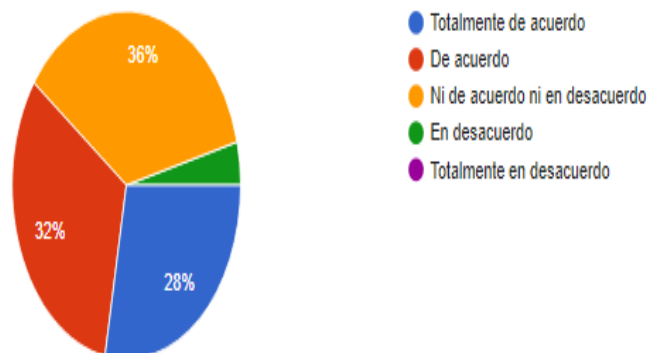
¿El ambiente seleccionado para la ejecución de las actividades de capacitación son confortables?

50 respuestas



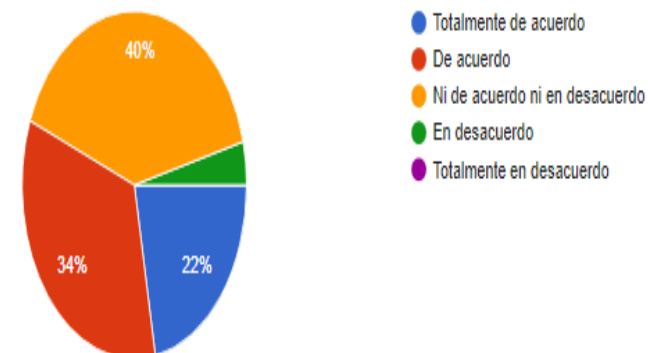
¿El tiempo utilizado en las actividades de capacitación se distribuyen correctamente?

50 respuestas



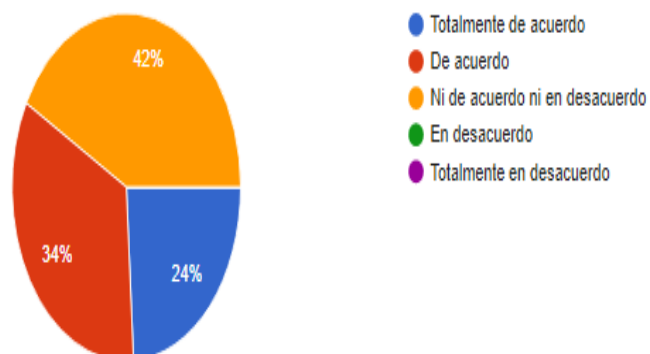
¿Las técnicas empleadas en la capacitación resultan ser de mi interés?

50 respuestas



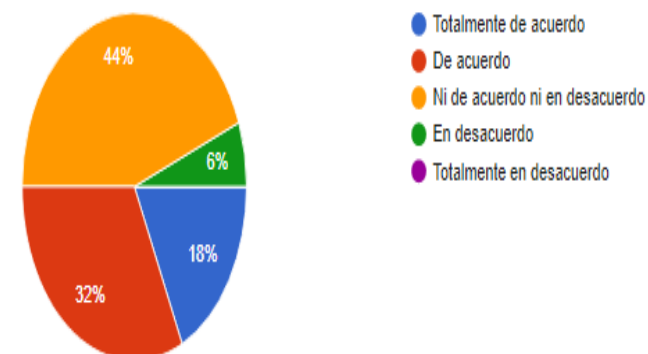
¿Se realiza un empleo correcto de los recursos en las actividades de capacitación?

50 respuestas



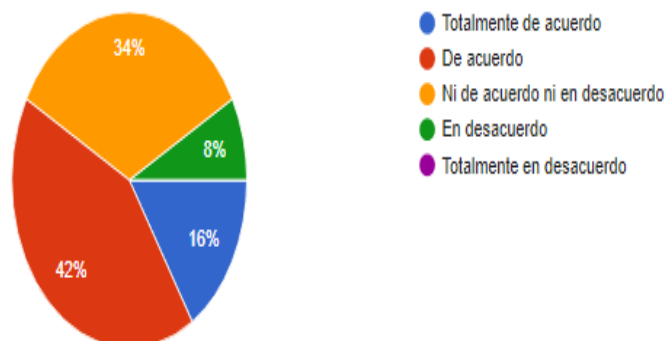
¿Se realizan distintas modalidades de capacitación en la municipalidad?

50 respuestas



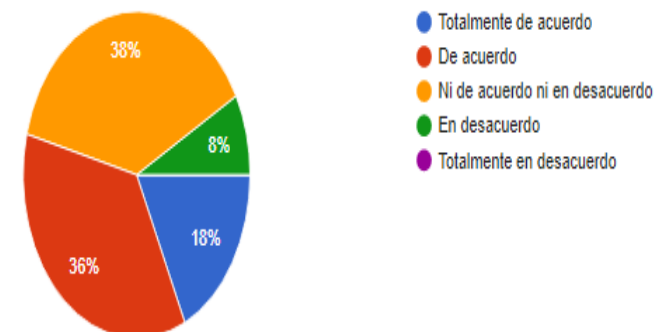
¿Los trabajadores reaccionan positivamente a las acciones de capacitación que la municipalidad ejecuta?

50 respuestas



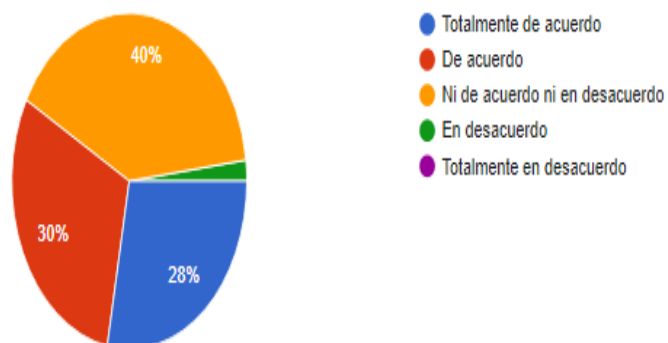
¿Las capacitaciones recibidas te permiten desarrollar nuevas actitudes para un mejor desempeño?

50 respuestas



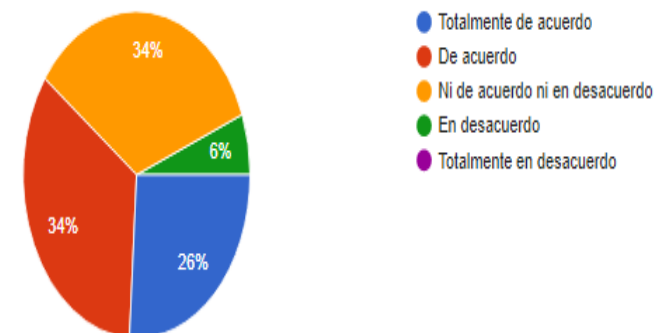
¿Las capacitaciones realizadas favorecen el desarrollo de sus conocimientos?

50 respuestas



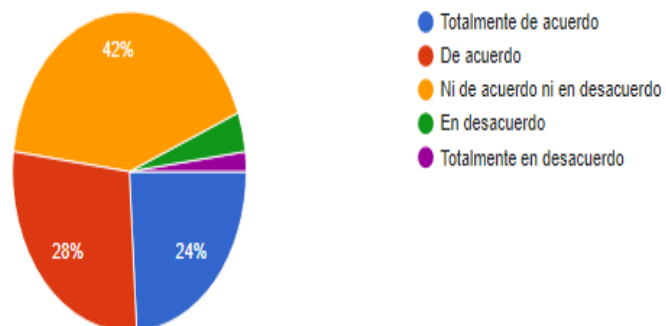
¿La organización de las actividades de capacitación que fomenta el municipio ayuda a que mi participación sea constante?

50 respuestas



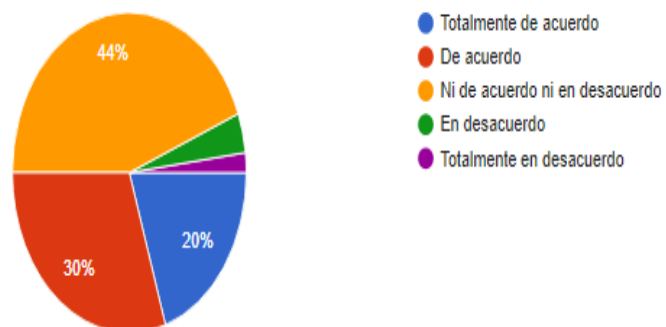
¿El municipio realiza un proceso de medición de los resultados obtenidos después de la capacitación?

50 respuestas



¿Los resultados obtenidos de la capacitación favorecen a los objetivos institucionales de la municipalidad?

50 respuestas

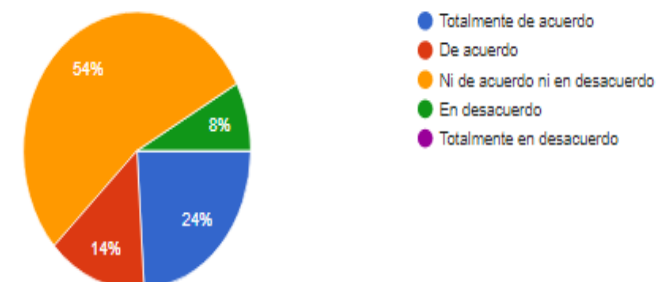


"Cuestionario sobre Desarrollo Profesional"

Cuestionario sobre Desarrollo Profesional"

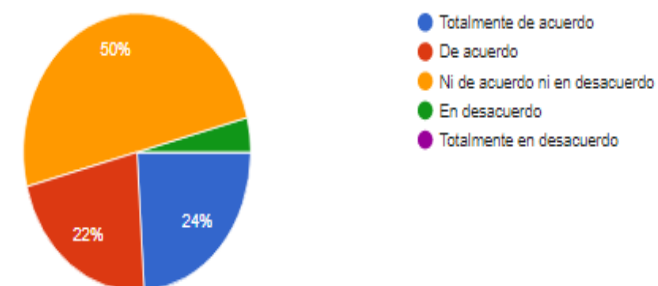
¿El municipio cuenta con un plan de desarrollo profesional para sus colaboradores?

50 respuestas



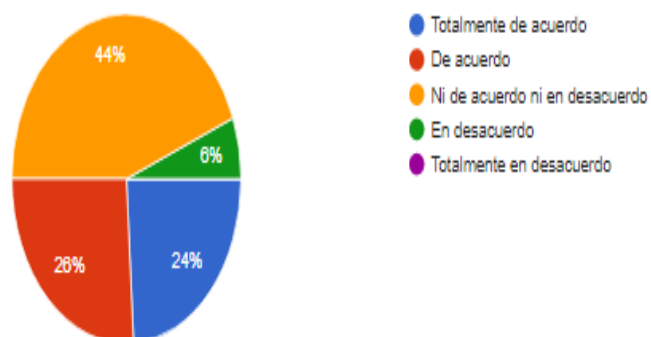
¿El municipio aplica procedimientos para ascender a sus colaboradores a mejores puestos de trabajo?

50 respuestas



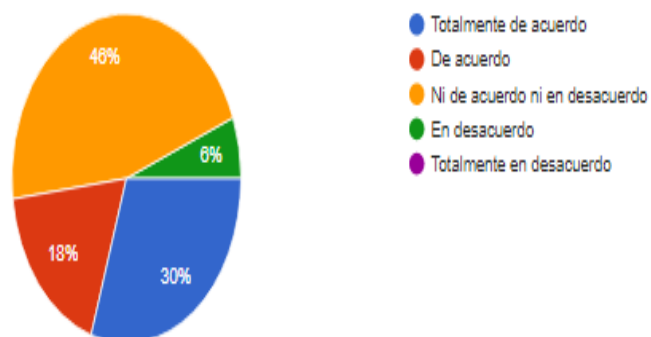
¿El municipio utiliza procedimientos para preparar a sus colaboradores para asumir nuevas responsabilidades en el trabajo?

50 respuestas



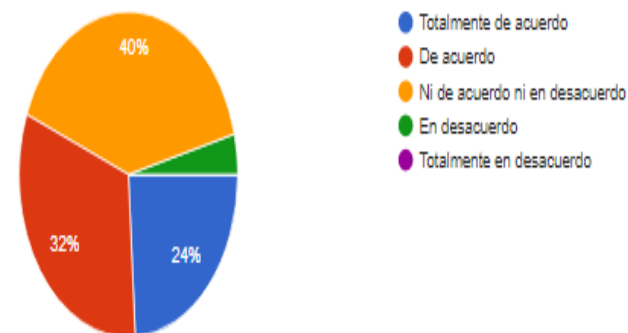
¿El municipio realiza procedimientos para rotar a sus colaboradores a otras áreas de trabajo?

50 respuestas



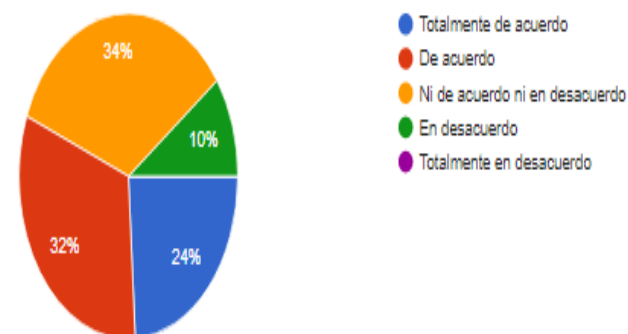
¿El municipio prepara a sus colaboradores cuando son rotados en el mismo cargo y en otras áreas de trabajo?

50 respuestas



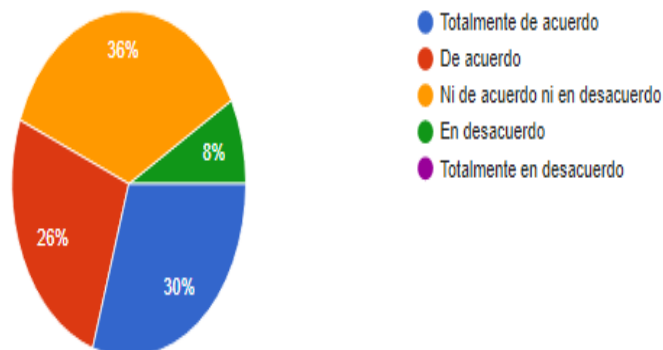
¿El municipio cuenta con planes de sucesión de cargos de confianza, por motivos de cese de colaboradores?

50 respuestas



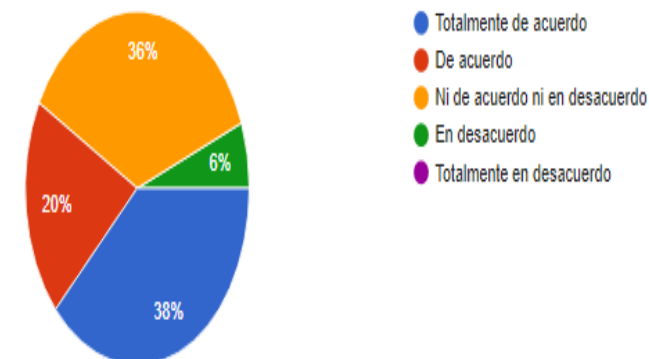
¿El municipio implementa planes de desarrollo profesional con sus colaboradores para fortalecer el desarrollo de habilidades en el trabajo?

50 respuestas



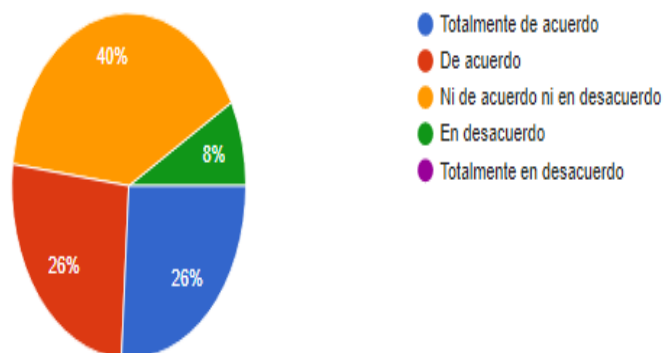
¿El municipio realiza procedimientos de evaluación individual de sus colaboradores?

50 respuestas



¿El municipio cuenta con procedimientos de evaluación de los planes de desarrollo profesional de los colaboradores?

50 respuestas



¿Se evalúa el aporte de los colaboradores en el crecimiento del municipio?

50 respuestas

